Niveau(x) d'enseignement: 0 Numéro EDUQ : 8370163
Centre d'intérêt: 320

Caron, Pierre.

Conditions de travail dans les institutions "syndicalisées" du réseau privé d'enseignement / Pierre Caron, Robert Ayotte ; [pour le] Groupe objectifs de l'éducation. -- [Québec] : Ministère de l'Education, Direction générale de la Planification, 1976.
v, 158 p. ; 28 cm.

Titre de la couv. Code: 28-1201.

Cote Dewey: 331.2'041'3711/Q3c Cote LC: LB/2844/.C38

Descripteur(s): *Enseignement privé *Personnel enseignant *Conditions de travail *Tâche de l'enseignant *Salaire de l'enseignant *Sécurité d'emploi *Primaire (Niveau) *Secondaire (Niveau) *Collégial (Niveau)

L'étude a pour objectif de décrire les conditions de travail des enseignants syndiqués à l'emploi d'établissements d'enseignement privés. Au total, l'étude porte sur 26 établissements: 14 voient leurs relations de travail régies par des conventions collectives et 12 par des décrets.

L'étude laisse de côté les aspects mécaniques des relations de travail tels la juridiction des parties, les procédures de griefs, la formation des divers comités mixtes, etc. Après l'identification des établissements concernés et de leurs principales caractéristiques, les auteurs s'attardent surtout à l'examen des conditions de travail proprement dites: 1. le modèle d'évaluation de la scolarité, 2. la charge professionnelle; 3. la rémunération; 4. les montants consacrés au perfectionnement; 5. les congés de maladie; 6. les congés de maternité; 7. les congés sociaux; 8. les mesures disciplinaires.

La syndicalisation des enseignants tend à se répandre de plus en plus dans les établissements privés, en particulier dans ceux déclarés d'intérêt public. Bien que seulement 7,9% des établissements aient signé une entente de travail, ils regroupent 19,1% des enseignants du secteur privé. Sauf un, les 26 établissements voient leurs syndicats regroupés à l'intérieur de la CSN ou de la CEQ. Dans 84% des cas, l'échelle de salaire est identique à celle du secteur public. Il en va de même pour la charge de travail dans les cas où elle est définie par un ratio maître/élève.

Type de document: r
Auteur de l'analyse: ar

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION
DIRECTION GÉNÉRALE DE LA PLANIFICATION

GROUPE OBJECTIFS DE L'ÉDUCATION

CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES INSTITUTIONS "SYNDICALISÉES" DU RÉSEAU PRIVÉ D'ENSEIGNEMENT

PIERRE CARON
ROBERT AYOTTE

FÉVRIER 1976
28-1201

E D U Q 8370163

A la demande du Comité d'étude sur l'enseignement privé, ce travail a été effectué au sein de la Direction générale de la Planification.

Nous remercions M. Léopold Jasmin et Mme France Mercier du ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre qui nous ont fourni les copies des conventions collectives des institutions privées.

TABLE DES MATIERES

Introduction Objectif de ce travail.	Page	1
1. Institutions où les relations de travail sont régies par:	"	2
1.1. Conventions collectives	"	2
1.2 Décret	"	2
1.3 Répartition territoriale des institutions syndicalisées et leur niveau d'enseignement	"	3
1.4 Importance du phénomène de la syndicalisation	"	4
2. Affiliation syndicale	"	5
3. Statut	"	6
4. Niveau d'enseignement	"	8
5. Nombre d'élèves	"	8
6. Nombre de professeurs	"	8
7. Années de scolarité	"	8

8. Charge professionnelle page 9

8.1 Modes de répartition de la charge professionnelle " 9

8.2 La charge professionnelle par niveau d'enseignement " 10

8.2.1 Niveau élémentaire " 10

8.2.2 Niveau secondaire " 10

8.2.3 Niveau collégial " 11

8.2.4 Commentaires " 11

9. Rémunération " 12

9.1 Traitement annuel 1974 - 1975 " 13

9.2 Traitement quotidien brut " 15

9.3 Taux horaire selon la scolarité " 16

9.4 Taux horaire pour la surveillance " 17

9.5 L'indexation du salaire au coût de la vie " 18

9.6 Traitement annuel 1975 - 1976 " 20

10. Perfectionnement " 20

11. Avantages sociaux " 21

12. Permanence " 22

13. Congés de maladie " 23

14. Les congés de maternité Page 25

15. Congés sociaux " 26

16. Mesures disciplinaires " 27

Conclusion " 29

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1: Répartition des institutions privées par régions et par niveaux Page 4

TABLEAU 2: Nombre d'institutions régies par convention ou décret selon le statut " 7

TABLEAU 3: Echelles de salaires en vigueur dans les secteurs publics ou privés " 14

TABLEAU 4: Salaire horaire payé par les institutions selon le nombre d'années de scolarité " 17

TABLEAU 5: Montant de la prime d'assurance-collective payée par l'employeur. " 22

INTRODUCTION

OBJECTIF DE CE TRAVAIL.

Cette étude a pour objectif de décrire les conditions de travail des enseignants syndiqués telles que stipulées dans le décret et les conventions collectives.

Ont été laissés de côté les aspects mécaniques des relations de travail, comme la juridiction des parties, les procédures de griefs, la formation des divers comités mixtes, etc. Après l'identification des institutions concernées et de quelques-unes de leurs caractéristiques, nous examinons surtout les conditions de travail proprement dites:

1. Le modèle d'évaluation de la scolarité
2. La charge professionnelle
3. La rémunération
4. Les montants consacrés au perfectionnement
5. Les congés de maladie
6. Les congés de maternité
7. Les congés sociaux
8. Les mesures disciplinaires

1. Institutions où les relations de travail sont régies par: (1)

1.1 Conventions collectives

Le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre nous a procuré les textes des conventions collectives des institutions suivantes:

Séminaire Marie-Reine du Clergé, Métabetchouan;
Académie St-Louis, Québec;
Collège Mérici, Québec;
Collège Beaubois, Roxboro;
Externat St-Jean-Eudes, Québec;
Petit Séminaire de Québec;
O'Sullivan Bilingual College, Québec;
Séminaire Ste-Marie de Shawinigan;
Collège des Eudistes, Montréal;
Collège Jean-de-Brébeuf, (niveau collégial) Montréal;
Collège Mont-St-Louis, Montréal;
Institut des Sourds, Montréal;
Lycée Mont-Royal, Montréal;
Collège Mont-Ste-Anne, Sherbrooke;
Collège St-Paul de Varennes. (2)

1.2 Décret

Alors que les 15 institutions ci-haut mentionnées possèdent leur propre convention collective, il y en a 12 autres où les relations de travail sont régies par un décret, comme

---

1) Les numéros de section renvoient aux colonnes du tableau-synthèse.

2) Texte de la convention non disponible.

dans le cas des établissements publics. (1)

Ce sont:

Séminaire St-François (Cap-Rouge)

Séminaire de Chicoutimi (Chicoutimi)

Séminaire de Joliette (Joliette)

Collège de Lévis (Lévis)

Collège Ste-Anne- de-la-Pocatière (La Pocatière)

Collège Jean-de-Brébeuf (niveau secondaire), Montréal

Collège Notre-Dame (Montréal)

Séminaire St-Georges (Saint-Georges)

Séminaire de St-Hyacinthe (St-Hyacinthe)

Séminaire Salésien (Sherbrooke)

Collège St-Damien (St-Damien)

Séminaire du Sacré-Coeur (St-Victor de Beauce)

1.3 Répartition territoriale des institutions syndicalisées et leur niveau d'enseignement

Institution:

Cette liste renvoie aux institutions dont l'inventaire complet des conventions collectives ou décrets a été effectué.

(1) Arrêtés en conseil # 3809-72, 3810-72, 3811-72 du 15 décembre 1972.

Les institutions mentionnées sont situées principalement en milieu urbain; on les retrouve au tableau-synthèse par ordre de région administrative scolaire. Voici un tableau indiquant le nombre d'institutions en fonction de deux facteurs: région administrative scolaire et niveau d'enseignement.

TABLEAU I: Répartition des institutions privées par régions et par niveaux

Niveaux d'enseignement / Régions administratives scolaires	Elémentaire	Secondaire	Collégial	Secondaire & Collégial	TOTAL
Saguenay,		2			2
Lac-St-Jean		6	1	4	11
Québec		1			1
Trois-Rivières		2			2
Cantons-de-l'Est		7		1	9
Montréal	1				
TOTAL	1	18	1	5	25

1.4 Importance du phénomène de la syndicalisation

La proportion des institutions privées où les enseignants sont syndiqués est assez minime; elle ne représente que

26 institutions sur un total de 428, soit 7.9%.

Toutefois, le personnel enseignant engagé par ces institutions représente une proportion de 19.1% de l'ensemble des institutions privées avec statut.

2. Affiliation

Les syndicats se sont tous affiliés à une centrale syndicale, principalement la C.S.N. et la C.E.Q.

Alors que la C.E.Q. se limite presque exclusivement aux collèges des grands centres urbains, la C.S.N. rejoint les institutions d'un plus grand nombre de régions.

Les professeurs du Collège Jean-de-Brébeuf sont liés à leur employeur par une convention collective ou le décret selon qu'ils enseignent respectivement au niveau collégial ou au niveau secondaire. Les professeurs de niveau secondaire sont affiliés à la C.S.N. et régis par décret, tandis que les enseignants de niveau collégial étaient affiliés à la F.T.Q. jusqu'au mois d'août 1975 et régis par convention collective; depuis le mois d'août dernier, ils sont affiliés à la C.S.N.

Les enseignants du pensionnat St-Paul de Varennes sont affiliés à la F.T.Q. Toutefois, aucune convention collective de travail n'est déposée au ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

3. Statut:

Le ministère de l'Education accorde un statut à chaque institution privée, lequel statut sert à déterminer si cette institution doit recevoir une subvention et selon quelle proportion.

L'institution déclarée d'intérêt public (D.I.P.) est subventionnée à 80% du coût de l'enseignement de même catégorie dans le secteur public l'année précédente.

Les institutions sous le régime d'association sont celles qui coordonnent leur enseignement avec celui des conseils scolaires; elles remplissent une fonction assimilable à un service public et elles sont subventionnées à 100% pour la partie des services qui tombent sous le contrat d'association.

Depuis la loi de 1968 sur l'enseignement privé et la définition de la "valeur locative" en 1971, les institutions privées se retirent du régime d'association pour réclamer un autre statut. Toutefois, ce retrait se fait un degré par année; c'est pourquoi des institutions sont qualifiées par un double statut: statut du régime d'association ou déclaration d'intérêt public.

TABLEAU 2: Nombre d'institutions régies par convention ou décret selon le statut.

Nombre de statuts / Décret ou convention	Nombre d'insitutions (en fonction du statut)			
	D.I.P.	ASS.	D.I.P. + ASS.	TOTAL
Décret	4	0	8	12
Convention	13	0	0	13
TOTAL	17	0	8	25

4. Niveau d'enseignement

Parmi les institutions où les relations de travail sont régies par convention ou décret, une seule dispense l'enseigenement élémentaire, dix-huit (18) offrent l'enseignement secondaire, une dispense l'enseignement collégial et 5 donnent l'enseignement à la fois de niveau secondaire et de niveau collégial.

5. Nombre d'élèves

Le nombre d'élèves indiqué est celui inscrit aux différentes institutions de niveaux élémentaire, secondaire ou collégial, au 30 septembre 1974.

6. Nombre de professeurs

Dans cette colonne, on retrouve deux catégories d'enseignants: les temps-plein (T.Pl.) et les temps-partiel (T.Pa.). Toutes les institutions, sauf une, ont ces deux catégories de personnel: dans le cas d'une autre, cette information n'est pas disponible.

7. Années de scolarité

Dans toutes les institutions concernées, le volume "Manuel d'évaluation de la scolarité"(1) du ministère de l'Education est utilisé comme référence de base pour évaluer le nombre d'années de scolarité alloué à chaque enseignant.

(1) Manuel d'évaluation de la scolarité, service de la Classification. M.E.Q.

Dans le secteur privé comme dans le secteur public, les salaires sont définis en fonction d'une évaluation normalisée de la scolarité.

8. Charge professionnelle

8.1 Modes de répartition de la charge professionnelle

La charge professionnelle est généralement définie en termes de périodes d'enseignement, d'activités qui s'y rattachent ou d'activités équivalentes à des périodes d'enseignement, ou ces deux à la fois.

Elle inclut notamment:

- les périodes de cours,
- les activités dirigées,
- les entrevues avec les élèves,
- les surveillances jugées pertinentes,
- les préparations de cours,
- la préparation de laboratoires et d'études dirigées,
- les corrections,
- les activités parascolaires,
- les réunions de parents,
- les journées pédagogiques,
- la direction d'élèves,
- etc.

Plusieurs méthodes peuvent être utilisées afin de déterminer la charge professionnelle de travail des enseignants. La lecture du décret et des conventions collectives nous a permis de relever les suivantes:

a) nombre d'enseignants pour tant d'élèves;
   ex: 1/17 = 1 professeur pour 17 élèves;
b) nombre de périodes d'enseignement par semaine;
   ex: 23 périodes / semaine;
c) une combinaison de a) et de b)
   ex: 1 professeur pour 18 élèves pendant 36 périodes réparties sur une durée de 6 jours;

8.2 La charge professionnelle par niveau d'enseignement.

8.2.1 Au niveau élémentaire, il y a une seule institution pour enfants sourds; la charge est de 19 heures par semaine.

8.2.2 Pour les institutions dispensant l'enseignement secondaire:

14 institutions: 1 professeur / 17 élèves
1 institution : 1 professeur / 18 élèves

1 institution : 16 périodes / semaine
2 institutions: 19 périodes / semaine
1 institution : 20 périodes /semaine

1 institution : 21 périodes / semaine

1 institution : 22 périodes / semaine

2 institutions: 23 périodes / semaine

1 institution : 30 périodes / semaine

Dans le secteur public, la charge de travail des enseignants de niveau secondaire est de 1 professeur par 17 élèves. Dans la pratique , les enseignants sont responsables de 23 périodes par semaine en moyenne.

8.2.3 Pour les institutions dispensant l'enseignement collégial:

Trois institutions privées exigent 12 périodes par semaines. Dans trois institutions privées de niveau collégial, et dans les C.E.G.E.P. la charge de travail est de 1 professeur par 15 élèves.

8.2.4 Commentaires

- Pour calculer la charge professionnelle, il y a trois méthodes entre lesquelles il n'est pas facile de faire des comparaisons.

- Au niveau secondaire, il y a une grande variation (de 16 à 30) dans le nombre de périodes par semaine selon les institutions.
- En outre, une comparaison de la charge de travail entre le secteur public et le secteur privé à partir de ces chiffres ne rend pas compte de la réalité, car dans le second cas, on ne donne que l'enseignement général (23 sur 26), alors que dans le premier, on donne l'enseignement général et l'enseignement professionnel à 15% de la clientèle du secondaire,
  à 47% de la clientèle du collégial.
- Seule une étude approfondie de la charge de travail, par spécialité professionnelle, dans le secteur public, permettrait d'établir certaines comparaisons valables.
- A l'annexe B, on trouvera des textes sur ce sujet.

9. Rémunération

Cette section présente des informations sur

- le traitement annuel 1974-75
- le traitement quotidien brut
- le taux horaire selon la scolarité
- le salaire horaire pour la surveillance
- l'indexation du salaire au coût de la vie
- le traitement annuel en 1975-76

9.1 Traitement annuel 1974-1975

Pour l'ensemble des institutions nommées, cinq(5) échelles de salaires sont en vigueur pour l'année 1974-1975.

Dans le tableau -3- , nous avons retenu les années de scolarité (15 ans jusqu'à 20 ans) et les années d'expérience suivantes:

1 an, 5 ans, 10 ans et 15 ans.

Les échelles de salaires sont marquées B-1, B-2, B-3, B-4. La cinquième échelle fera l'objet d'explications plus loin.

Echelle B-1

Cette échelle est en vigueur dans les commissions scolaires, les commissions scolaires régionales, les C.E.G.E.P. et 21 institutions privées où il y a une convention ou un décret.

Institution reliée à l'échelle B-2:

- - L'Externat St-Jean-Eudes;

Institution reliée à l'échelle B-3:

- - Collège Mont-St-Louis

Institution reliée à l'échelle B-4:

- - Collège Jean-de-Brébeuf

TABLEAU 3: Echelles de salaires en vigueur dans les secteurs public et privé.

années d'expérience \ années de scolarité / échelles de salaires	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans
1	B-1	7 487	8 232	9 033	9 940	10 920	12 012
	B-2	8 080	8 875	9 755	10 735	11 790	12 970
	B-3	8 087	8 832	9 633	10 540	11 520	12 612
	B-4	7 428	8 165	8 971	9 870	10 844	11 929
	(-)	659	710	784	865	946	1 041
5	B-1	8 624	9 459	10 420	11 473	12 606	13 772
	B-2	9 300	10 210	11 255	12 390	13 605	14 835
	B-3	9 224	10 059	11 020	12 073	13 206	14 372
	B-4	8 556	9 393	10 348	11 394	12 518	13 676
	(-)	744	817	907	996	1 087	1 159
10	B-1	10 240	11 206	12 355	13 598	14 913	16 177
	B-2	11 055	12 105	13 340	14 675	16 100	17 405
	B-3	10 840	11 806	12 955	14 198	15 513	16 777
	B-4	11 168	11 129	12 270	13 503	14 812	16 064
	(-)	887	976	1 070	1 172	1 289	1 341
15	B-1	12 048	13 203	14 540	15 969	17 506	18 860
	B-2	13 005	14 185	15 630	17 175	18 795	20 160
	B-3	12 285	13 406	14 703	16 095	17 589	8 922
	B-4 (1)	11 965	13 113	14 439	15 585	17 384	18 729
	(-)	1 040	1 072	1 191	1 317	1 411	1 431

(1) Le maximum est atteint à 14 ans d'expérience.

Le signe (-) au-dessous des échelles B-1, B-2, B-3, B-4 est la différence de traitement (en dollars) qui existe entre l'échelle la plus haute et la plus basse. (Tableau 3)

La dernière échelle de traitement (non indiquée sur le tableau -3-) est l'échelle appliquée à O'Sullivan Bilingual College; cette échelle représente 85% de l'échelle B-1.

Il est à noter que dans l'échelle de traitement B-4 (Collège Mont-St-Louis), le maximum de traitement de la classe est obtenu après 14 années d'expérience, au lieu de 15 ans pour toutes les autres institutions.

9.2 Traitement quotidien brut

On obtient le salaire quotidien brut d'un enseignant en divisant son salaire annuel brut par le nombre de 200 (jours) ou de 260 (jours). Les facteurs 200 ou 260 sont importants, car ils représentent une grosse différence dans le calcul du salaire quotidien. Prenons l'exemple d'un enseignant de 16 ans de scolarité et de 10 ans d'expérience et dont le salaire annuel est de $11,206 (annexe B-1):

- - sur une base de 200 jours, son salaire quotidien sera de: $56.03
- - sur une base de 260 jours, son salaire quotidien sera de: $43.10 .

Le facteur utilisé a donc un impact financier important lorsqu'il s'agit de payer, au tarif quotidien, un enseignant qui remplace un collègue absent pour une certaine période de temps.

Trois institutions (12.0%) ont pour base 200 jours, 19 (76.0%) ont 260 jours et 3 (12.0%) n'ont rien spécifié à ce sujet. Le décret des C.E.G.E.P. fixe 260 jours comme base de référence et celui des commissions scolaires, 200 jours.

9.3 Taux horaire selon la scolarité

Le professeur qui dispense un enseignement rémunéré au taux horaire (professeur à la leçon, cours supplémentaire, cours complémentaire pour une charge additionnelle, suppléance temporaire) reçoit, pour chaque heure de cours , le montant indiqué dans le tableau ci-dessous. Le taux horaire est déterminé en fonction des années de scolarité.

Outre les institutions ci-haut mentionnées, trois (3) institutions paient, par période de suppléance, un millième (1/1 000) du traitement annuel régulier du professeur; par contre, 3 autres institutions ne font aucune mention, dans leur convention, du montant payé pour la suppléance.

TABLEAU 4 : Salaire horaire payé par les institutions selon le nombre d'années de scolarité

Nombre d'institutions \ Années de scolarité	14	15	16	17	18	19	20
15	13.50	13.50	13.50	15.00	15.00	17.00	17.00
3(y compris CEGEP)	14.00	14.00	14.00	16.00	16.00	19.00	19.00
1	10.00	10.00	11.00	13.00	13.00	13.00	13.00
1	11.10	11.0	11.90	13.10	14.00	15.10	15.10
1	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00	9.00
C.S. et C.S.R. (*note I)	9.50	10.60	11.40	12.60	13.50	14.60	15.50

9.4 Taux horaire pour la surveillance

Pour les professeurs qui ne font que de la surveillance d'élèves, les tarifs sont les suivants:

- $5.00 par période : 15 institutions;
- $5.85 par période : 1 institution:
- $6.00 par période : 1 institution:

- 1/1 000 du traitement annuel du professeur: 1 institution
- 1 institution paie $5.00 par période si le professeur n'est pas régulier ou 1/1 000 de son traitement annuel s'il est régulier;
- 1 institution paie 85% du montant alloué par les C.E.G.E.P. (taux horaire de la leçon);
- 6 institutions privées, les C.E.G.E.P. ainsi que les commissions scolaires n'ont rien de spécifié dans leurs conventions ou dans le décret.

*Note I: Dans le secteur public, ce tarif (1974-1975) ne s'applique qu'au professeur à la leçon. La suppléance est rémunérée selon un autre mode. Voir annexe C.

9.5 Indexation des salaires (formule d'indexation)

Les professeurs de 24 institutions reçoivent, pour compenser l'augmentation du coût de la vie, un montant forfaitaire calculé selon la formule ci-dessous semblable à celle utilisée dans les C.S., les C.S.R. et les C.E.G.E.P. Une institution, l'Académie St-Louis, donne un montant fixe de 800 dollars par année, tandis que l'Institut des Sourds ne mentionne rien au sujet d'un montant forfaitaire ou de l'indexation des salaires.

La formule d'indexation est calculée de la façon suivante:

"La formule d'indexation est basée sur la moyenne de l'indice des prix à la consommation publiée par le Bureau Fédéral de la statistique pour la région de Montréal. La moyenne pour la période d'un an se terminant le 30 juin d'une année est la moyenne arithmétique de l'indice publié pour chacun des douze mois de la période.

Pour chacune des trois périodes subséquentes d'une année se terminant du 30 juin 1973 au 30 juin 1975 inclusivement, l'enseignant pourra avoir droit, le cas échéant, au versement sur base forfaitaire d'un pourcentage du salaire prévu à l'échelle, compte

tenu de la durée de ses services au cours de la période.

Le pourcentage applicable est l'excédent, s'il en est, du pourcentage d'augmentation de la moyenne de l'indice tel que défini ci-dessus pour la période se terminant le 30 juin de l'année en cause par rapport à la moyenne pour la période de douze mois se terminant le 30 juin 1972 sur les pourcentages ci-dessous:

Période se terminant le 30 juin	Excédent par rapport à
1973	2.80%
1974	6.40%
1975	10.12%

Un montant de forfaitaire égal ou inférieur à $1.00 ne sera pas payé.

Le montant forfaitaire payable pour une année est versé dans les 3 mois de la publication de l'indice précité pour le mois de juin.

Le montant forfaitaire est payable à tous les enseignants à l'emploi de l'employeur au 30 juin de la période en cause."(1)

(1) Décret tenant lieu de Convention collective. Document numéro 8082-301. Gouvernement du Québec, 1972, pages 29-30.

9.6 Traitement annuel 1975 - 1976

Pour l'année 1975 - 1976, toutes les institutions mentionnées dans cette analyse renvoient aux échelles de salaires utilisées dans les C.E.G.E.P., les commissions scolaires et les commissions scolaires régionales, en prenant pour acquis que les traitements (des enseignants) seront identiques à tous les niveaux dans le secteur public. Seul le Collège Beaubois fait exception; on trouvera en annexe (B-5) l'échelle de traitements utilisé par ce collège en 1975-1976. Effectivement, cette échelle (1975-1976) est l'échelle du secteur public pour l'année 1974-1975, à laquelle on ajoute environ 6%.

10. Perfectionnement

Cette section ne concerne que le perfectionnement des enseignants. Les modalités d'application ressortissent aux institutions, qui sont conseillées par un comité pédagogique formé de représentants de la partie patronale et de la partie syndicale.

Quatre (4) institutions approuvent et encouragent le principe du perfectionnement, mais ne prévoient aucun mode statutaire de financement.

D'autres allouent un certain pourcentage de la masse salariale des enseignants:

0.5% dans deux institutions
1.0% dans quatre institutions
1.2% dans une institution.

Deux autres institutions financent le plan de perfectionnement de la façon suivante:

- un collège alloue un montant fixe de $1 500 par année;
- un institut alloue un montant fixe de $115 par enseignant par année.

Dans le secteur public, $100 par enseignant par année est accordé par les commissions scolaires en comparaison de $115 par les C.E.G.E.P. pour le perfectionnement.

11. Avantages sociaux

Les avantages sociaux se limitent aux assurances-collectives; dix-huit (18) institutions défraient à 50% le coût de la prime d'assurance-collective des enseignants à leur emploi; toutefois, ce taux de 50% est sujet à une limite en dollars annuellement. Cette limite varie de $15.00 à $144.00 pour les professeurs célibataires et de $30.00 à $192.00 pour les professeurs mariés. Le tableau -5- donne la répartition entre les montants payés par les institutions et le nombre de celles-ci.

TABLEAU 5: Montant de la prime d'assurance-collective payée par l'employeur.

Nombre d'institutions	Maximum annuel payé	
	Célibataire	Marié
16	15	30
2	84	192
1	24	72
1	30	60
1	30	75
1	40	40
1	50	150
1	60	120
1	144	180
1	0	0

Le secteur public (élémentaire, secondaire et collégial) paie un maximum de $15.00 ou de $30.00 annuellement à ses professeurs, en fonction de leur statut (mariés ou célibataires), plus $1.33 ou $3.33 pour l'assurance-maladie.

12. Permanence

Tous les professeurs des institutions (sauf une) sont classés

permanents à la signature de leur troisième contrat annuel d'affiliée. Seul le Lycée Mont-Royal n'a aucune clause à ce sujet dans sa convention.

Toutefois, si ces institutions doivent réduire leurs effectifs professoraux à cause d'un surplus de personnel (fermeture d'une section, baisse de clientèle, etc.) elles procèdent de la façon suivante:

a) elles mettent d'abord à pied les professeurs à la leçon;

b) puis les professeurs à temps partiel;

c) puis les professeurs à temps plein non permanents;

d) enfin les professeurs à temps plein permanents.

13. Congés de Maladie

Cette section sur les congés de maladie comporte les informations suivantes:

Colonne 13.1: le nombre de jours alloués en congé de maladie sur une base mensuelle ou annuelle;

Colonne 13.2: le nombre maximal de jours qu'un enseignant peut cumuler dans sa carrière;

Colonne 13.3: la possibilité ou l'impossibilité de monnayer les congés de maladie;

Colonne 13.4: le nombre maximal de jours que l'enseignant peut emprunter sur ses congés futurs.

17 institutions accordent 1½ journée par mois,
3 " " 1¼ " " " ,
2 " " 7 jours par année,
1 " accorde 8 " " " .

Le Petit Séminaire de Québec a la formule suivante: 30 jours par année pour les 3 premières années d'emploi et 15 jours par année pour les deux années suivantes.

Finalement, le Collège Mont-St-Louis accorde 75 périodes d'activités prévues en congés de maladie par année. Ces congés de maladie doivent être monnayés chaque année, selon la formule décrite à l'annexe D.

Dans le secteur public, sept jours en congés de maladie sont accordés par année, sauf pour la première année de service du professeur, pour laquelle le crédit est de 13 jours. Les jours ainsi accordés sont cumulatifs, mais ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

Un collège se limite au nombre de huit (8) jours cumulatifs et un autre à un maximum de 40 jours. La majorité des institutions offrent toutefois un maximum de journées cumulatives variant de

90 à 120; ainsi 3 institutions ont un maximum de 90 jours cumulatifs, 18 ont 120 jours et une a 125 jours. Une seule institution a un nombre illimité de congés de maladie cumulatifs.

14. Les congés de maternité

Les congés accordés pour fin de maternité sont en général sensiblement les mêmes d'une institution à une autre; les congés autorisés débutent au huitième mois de la grossesse ou dès que le médecin traitant le recommande. Un collège accorde le congé au septième mois, un autre exige que l'enseignante soit absente durant une session complète.

"L'enseignante qui bénéficie d'un tel congé, peut, sous réserve des dispositions prévues à cet effet par la loi fédérale de l'assurance-chômage, à sa discrétion, soit prendre un congé sans traitement, soit se prévaloir de sa réserve de congés de maladie, soit exercer successivement l'une ou l'autre de ces deux options." Cet article est valable pour toutes les institutions, sauf celle qui n'a rien de spécifié au sujet des congés de maternité et quatre (4) autres qui donnent aux enseignantes un congé sans solde. Toutefois, les enseignantes de ces dernières institutions peuvent se prévaloir des bénéfices de l'assurance-chômage.

Dans le secteur public, aux niveaux élémentaire et secondaire, le congé est obligatoire au septième mois; rien n'est indiqué au niveau collégial.

15. Congés sociaux

La lecture du tableau-synthèse permet de voir rapidement les congés sociaux accordés aux professeurs de l'une ou de l'autre institution.

Dans les cas où il y a deux chiffres superposés, le premier indique le nombre de jours alloué si le défunt ne résidait pas au domicile du professeur; le deuxième indique le nombre de jours alloué si le défunt résidait au domicile du professeur.

Désastre: ce congé est accordé dans les cas de force majeure, comme le feu, l'inondation, etc.

Prise d'habit: ce congé social est accordé par les institutions privées seulement pour les frères, soeurs, beaux-frères et belles-soeurs du professeur.

Maximum annuel: certaines institutions (3) ainsi que le secteur public aux niveaux élémentaire et secondaire allouent un montant maximal de congés sociaux par année; ainsi le maximum de congés sociaux ne doit pas dépasser huit (8) jours par année pour les différents événements.

16. Mesures disciplinaires

Les mesures disciplinaires sont généralement la réprimande, la suspension, le congédiement ou le non-rengagement. En général, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief afin de contester le bien-fondé de ces mesures.

L'annexe E contient la copie des textes portant sur les mesures disciplinaires et ce pour chaque institution du secteur privé ou du secteur public.

CONCLUSION

La syndicalisation des enseignants tend à se répandre de plus en plus dans les institutions privées, principalement chez celles qui sont "déclarées d'intérêt public".

S'il n'y a que 7.9% des institutions qui ont signé une entente de travail, la proportion de professeurs concernés s'élève à 19.1%. La syndicalisation s'implante surtout dans les institutions où il y a un grand nombre d'élèves.

Tous les syndicats concernés, sauf un, sont regroupés à l'intérieur de deux centrales, la Confédération des syndicats nationaux et la Centrale des enseignants du Québec.

Là où la charge de travail est définie par un "ratio" maître/élèves, le secteur privé se modèle sur le secteur public pour l'enseignement secondaire et collégial.

Là où la charge de travail est définie par un nombre de périodes par semaine, on observe une grande variation d'une institution à une autre, soit de 16 à 30 périodes au niveau secondaire et à 12 au niveau collégial.

Les critères d'évaluation de la formation des enseignants, l'échelle de salaire (B-1) adoptée par 84% des institutions privées qui ont signé une convention collective sont identiques à ceux du secteur public. Cette tendance du secteur privé à modeler

ses échelles de salaires sur la politique salariale du secteur public va sans doute s'accentuer.

Les échelles B-1 (secteur public et 21 institutions privées) et B-4 (Jean-de-Brébeuf) sont similaires; la différence de moins de $100.00 dans chaque cas est en faveur de l'échelle B-1. Les échelles B-2 (Externat St-Jean-Eudes) et B-3 (Mont-St-Louis) se rapprochent également à quelque $100.00 près. Toutefois, ces deux échelles sont supérieures aux deux précédentes d'un montant variant de $600 à $1 400, soit environ 8%.

Les taux horaires pour les professeurs à la leçon montrent des écarts allant de 35% à 52%.

Une dizaine d'institutions privées versent des montants maximaux supérieurs à ceux du secteur public pour le paiement des assurances collectives.

Concernant les congés sociaux, les congés de maladie et les congés de maternité, il y a une grande variété de situations.

Il ne faut pas oublier que cette analyse ne porte que sur 7.99% des institutions privées. Pour être complète, une telle étude devrait inclure aussi les institutions privées où le personnel n'est pas syndiqué.

CONVENTIONS COLLECTIVES ET DECRET EN VIGUEUR DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE

RESUME DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Relations de travail régies par décret.

(1) INSTITUTIONS	(2) AFFILIATION SYNDICALE	(3) STATUT	(4) NIVEAU D'ENSEIGNEMENT			(5) NOMBRE D'ELEVES			(6) NOMBRE DE PROFESSEURS	
			E	S	C	E	S	C	T. PL.	T. PA.
1 Séminaire de Chicoutimi	C.S.N.	D.I.P. ASS.		X		-	640	-	40	5
2 Collège de Ste-Anne de la Pocatière	C.S.N.	D.I.P. ASS.		X		-	554	-	36	5
3 Séminaire du Sacré-Coeur, St-Victor de Beauce	C.S.N.	D.I.P. ASS.		X		-	193	-	11	2
4 Séminaire St-Georges St-Georges (Beauce)	C.S.N.	D.I.P. ASS.		X	X	-	619	570	61	5
5 Collège de St-Damien St-Damien	C.S.N.	D.I.P.		X	X	-	280	N.D	20	4
6 Séminaire St-François Cap-Rouge	C.S.N.	D.I.P. ASS.		X		-	534	-	28	3
7 Collège de Lévis	C.S.N.	D.I.P. C.S.N.		X	X	-	751	390	46	48
8 Séminaire Salésien, Sherbrooke	C.S.N.	D.I.P. ASS.		X		-	611	-	27	14
9 Séminaire de Joliette	C.S.N.	D.I.P. ASS.		X		-	762	-	42	5
10 Collège Notre-Dame Montréal	C.S.N.	D.I.P.		X		-	993	-	46	5
11 Séminaire de St-Hyacinthe	C.S.N.	D.I.P.		X		-	840	-	46	3
12 Collège Jean-de-Brébeuf (secondaire), Montréal	C.S.N.	D.I.P.		X		-	649	-	89	41

(1) INSTITUTIONS	(2) AFFILIATION SYNDICALE	(3) STATUT	(4) NIVEAU D'ENSEIGNEMENT			(5) NOMBRE D'ELEVES			(6) NOMBRE DE PROFESSEURS	
			E	S	C	E	S	C	T. PL.	T. PA.
1 Séminaire Marie-Reine du Clergé, Métabetchouan	C.E.Q.	D.I.P.		X		-	310	-	12	10
2 O'Sullivan Bilingual College, Québec	C.E.Q.	D.I.P.		X		-	181	-	7	5
3 Académie St-Louis, Québec	C.E.Q.	D.I.P.		X		-	355	-	N.D.	N.D.
4 Externat St-Jean-Eudes Québec	C.S.N.	D.I.P.		X		-	782	-	44	2
5 Le Petit Séminaire de Québec	C.S.N.	D.I.P.		X	X	-	693	513	75	13
6 Collège Mérici, Québec	C.S.N.	D.I.P.			X	-	-	660	39	9
7 Séminaire Ste-Marie, Shawinigan	C.E.Q.	D.I.P.		X		-	928	-	46	6
8 Collège Mont-Ste-Anne, Sherbrooke	C.E.Q.	D.I.P.		X		-	215	-	10	3
9 Institut des Sourds, Montréal	C.E.Q.	D.I.P.	X			160	-	-	39	-
10 Collège des Eudistes, Montréal	C.S.N.	D.I.P.		X		-	1017	-	52	2
11 Collège Mont-St-Louis Montréal	C.E.Q.	D.I.P.		X		-	1347	-	48	4
12 Lycée Mont-Royal, Montréal	C.S.N.	D.I.P.		X		-	283	-	11	2
13 Collège Beaubois, Roxboro	C.E.Q.	D.I.P.		X		-	368	-	16	6
14 Collège Jean-de-Brébeuf (collégial), Montréal	F.T.Q.	D.I.P.				X -	-	1121	89	41
15 Décret à certaines institutions privées (annexe A) A.C. # 3810-72	C.S.N.	*								
16 C.S. et C.S.R., décret, A.C. # 3811-72	(11)			X	X					
17 CEGEP, décret, A.C. # 3809-72	C.E.Q.					X				
18 Collège St-Paul de Varennes	F.T.Q.	D.I.P.			X			691	-	25	19

* Voir tableau page précédente

	(7) ANNEES DE SCOLARITE SELON "MANUEL D'EVALUATION DU MEQ"	(8) CHARGE PROFESSIONNELLE RATIO	# PERIODES/ # JOURS	REFERENCES AUX ANNEXES
1	Oui	1/17	-	A-1
2	Oui	-	22/5 Max. 35 élèves	A-2
3	Oui	-	23/5	A-3
4	Oui	-	19/5 Max. 34 élèves	A-4
5	Oui	-	16/5 sec.(1) 12/5 col.	A-5
6	Oui	-	12/5	A-6
7	Oui	1/18	et 36/6	A-7
8	Oui	-	21/5	A-8
9	Oui	-	19h./5	A-9
10	Oui	1/17	-	A-10
11	Oui	-	23/5	A-11
12	Oui	-	20/5	A-12
13	Oui	-	19/5	A-13
14	Oui	-	12h./5	A-14
15	Oui	1/17 sec. 1/15 coll.		A-15
16	Oui	-	Annexe A-16	A-16
17	Oui	1/15	-	A-17
18	Convention collective non déposée au Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.			

	(9) RÉMUNÉRATION											
	(9.1) SALAIRE ANNUEL	(9.2) TRAITEMENT QUOTIDIEN BRUT	(9.3) TAUX-HORAIRE (SCOLARITÉ)							(9.4) SURVEILLANCE L'HEURE	(9.5) INDEXATION DES SALAIRES	
			14 ans	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans		FORMULE INDEXATE	MONTANT GLOBAL
1	B-1	Annuel ÷ 200	13.50	13.5	13.5	15	15	17	17	6.00	X	-
2	(7)	Annuel ÷ 200			(8)					-	X	-
3	B-1	Annuel ÷ 260	10	10	11	13	13	13	13	5.00	-	800
4	B-2	Annuel ÷ 260	Aucune mention							-	X	-
5	B-1	Annuel ÷ 260	Aucune mention							-	X	-
6	B-1	Annuel ÷ 260	14	14	14	16	16	19	19	-	X	-
7	B-1	-			(8)					5.85	X	-
8	B-1	-	Aucune mention							-	X	-
9	B-1	Annuel ÷ 200			(8)					-	-	-
10	B-1	Annuel ÷ 260	13.50	13.5	13.5	15	15	17	17	5.00	X	-
11	B-3	-	13.50	13.5	13.5	15	15	17	17	(9)	X	-
12	B-1	Annuel ÷ 260	9	9	9	9	9	9	9	5.0(13)	X	-
13	B-1	Annuel ÷ 260	11.10	11.1	11.9	13.1	14	15.1	15.1	(10)	X	-
14	B-4	-	-	-	14	16	16	19	19	-	X	-
15	B-1	Annuel ÷ 260	13.50	13.5	13.5	15	15	17	17	5.00	X	-
16	B-1	Annuel ÷ 200	Annexe C								X	-
17	B-1	Annuel ÷ 260	14	14	14	16	16	19	19	-	X	-

(1) Convention collective non déposée au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

	(10) PERFECTIONNEMENT (M.S = MASSE SALARIALE)	(11) AVANTAGES SOCIAUX			(12) PERMANENCE
		ASSURANCES COLLECTIVES PAYEES A ...%	MAX. ANNUEL PAYE (%)		
			CELIBATAIRE	MARIE	
1	1% m.s.	50%	15	30	3 ans c.
2	1% m.s.	50%	15	30	3 ans c.
3	-	50%	15	30	3 ans c.
4	Oui	-	84	192	3 ans c.
5	1.2% m.s.	-	84	192	3 ans c.
6	Oui	50%	50	150	3 ans c.
7	1 % m.s.	50%	15	30	3 ans c.
8	Oui	-	24	72	3 ans c.
9	$115/prof.	-	-	-	3 ans c.
10	½% m.s.	-	30	75	3 ans c.
11	-	(12)	60	120	3 ans c.
12	½% m.s.	-	30	60	-
13	$1,500.00	-	144	180	3 ans c.
14	Oui	50% (14)	40	40	3 ans c.
15	1% m.s.	50%	15	30	3 ans c.
16	$115/prof.	(15)	15	30	3 ans c.
17	$100/prof.	(15)	15	30	3 ans c.
18	Convention collective non déposée au Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.				

	(13) CONGES DE MALADIE				(14) CONGE DE MATERNITE			
	(13.1) JOURS CUMULATIFS	(13.2) JUSQU'A ... JOURS	(13.3) MONNAYABLES OU NON	(13.4) EMPRUNT (JOURS MAX.)	ARRET OBLIGATOIRE A ...MOIS	CONGES MALADIE	ASSURANCE CHOMAGE	
1	1½ m.	120	Non	18	8	x	x	
2	8 an	8	Oui	-	7	Congé sans solde		
3	1½ m.	90	Non	15	8	x	x	
4	1½ m.	90	Non	18	8	x	x	
5	(2)				8	x	x	
6	1¼ m.	90	Non	-	Absente la sess. comp.	x	x	
7	1½ m.	120	Non	18	8	x	x	
8	1¼ m.	125	Non(3)	-	?	?	?	
9	7 an	∝	Non	-	8	Congé sans solde		
10	1½ m.	120	Non	18	8	x	x	
11	Annexe D				8	Congé sans solde		
12	1¼ m.	120	(4)		8	x	x	
13	(5)	40	Non	-	8	Congé sans traitement		
14	1½ m.	120		18	8	x	x	
15	1½ m.	120	Non	18	8	x	x	
16	7 an	∝	Non	-	7	x	x	
17	7 an	∝	Non	-	?	x	x	
18	Convention collective non déposée au Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.							

(15)

CONGES SOCIAUX

	DECES								MARIAGE									
	CONJOINT	ENFANT	PERE - MERE	BEAU-PERE - MERE	FRERE - SOEUR	BEAU-FRERE-SOEUR	GENDRE - BRU	GRAND-PERE - MERE	DU PRO-FESSEUR	PERE - MERE	ENFANT	FRERE - SOEUR	BEAU-FRERE-SOEUR	NAISSANCE ADOPTION	DEMENAGE-MENT	DESASTRE	PRISE HABIT	MAXIMUM ANNUEL
1	5	5	5	5	3	3	3	1	3	1	1	1	-	1	-	3	1	8
2	5	5	3	3	3	3	3	3	5	1	1	1	1	2	-	3	1	8
3	7	3	3	1	3	1	1	1	5	1	1	1	-	1	1	-	-	-
4	7	7	5	1 5	5	1 5	-	1 5	7	1	1	1	-	1	1	-	-	-
5	7	7	3 5	3	3	1	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
6	5	5	3	3	3	1 3	-	1 3	5	-	1	-	-	1	1	-	-	-
7	7	3	3	1 3	3	1 3	-	1 3	7	1	1	1	-	1	1	-	-	-
8	5	4	4	2 4	4	2 4	-	2 4	5	1	1	1	-	1	1	-	1	-
9	5	5	3	1	3	.	1	1	3	1	1	1	-	1	-	3	1	8
10	7	7	3	2	3	2	2	2	7	1	1	1	-	1	1	-	-	-
11	7	3	3	1	3	1	1	1	7	1	1	1	-	1	1	3	-	-
12	7	4	4	1	4	1	-	1	5 (6)	1	1	1	-	1	1	-	-	-
13	7	3	3	1	3	1	1	1	7	1	1	1	-	1	1	-	-	-
14	Aucun congé n'est spécifié.																	
15	7	3	3	1	3	1	1	1	7	1	1	1	-	1	1	-	-	-
16	5	5	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	-	1	-	3	1	8
17	5	5	3	3	3	1 3	-	1 3	5	1	1	1	-	1	1	-	-	-
18	Convention collective non déposée au Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.																	

	(16) MESURES DISCIPLINAIRES (ANNEXE E)	(17) DUREE DE LA CONVENTION	
1	E-1	Novembre 1973 à août 1975	
2	E-2	Juillet 1973 à juin 1976	
3	E-3	Avril 1974 à août 1975	
4	E-4	Février 1975 à août 1977	
5	E-5	Septembre 1974 à août 1977	
6	E-6	Octobre 1974 à août 1977	
7	E-7	Janvier 1974 à août 1975	
8	E-8	Juillet 1974 à juin 1975	
9	E-9	Juin 1973 à juin 1975	
10	E-10	Juillet 1974 à août 1976	
11	E-11	Septembre 1972 à septembre 1975	
12	E-12	Mars 1973 à août 1975	
13	E-13	Juin 1974 à août 1977	
14	E-14	Septembre 1972 à août 1975	
15	E-15	Décembre 1972 à juillet 1975	
16	E-16	Décembre 1972 à juillet 1975	
17	E-17	Décembre 1972 à juillet 1975	
18	Convention collective non la Main-d'oeuvre.	déposée au Ministère du Travail et de	

(18)

DISPOSITIONS CONCERNANT LES PROFESSEURS A TEMPS PARTIEL

1	Congés de maladie: aussi aux temps-partiel (T.P.)
2	Assurances collectives et jours de maladie: aussi aux T.P., au prorata de leur emploi
3	Congés de maladie: aux T.P. 3/4 j./m. même participation du collège pour les assurances collectives aux T.P.; indexation payée aux T.P.
4	----------
5	Avantages sociaux et congés de maladie: rien de spécifié aux T.P.
6	Congés de maladie et assurances collectives aussi aux T.P.
7	Congés de maladie: aussi aux T.P.
8	Aux professeurs à T.P.: $10.00 par période.
9	Congés de maladie: aussi aux T.P.
10	Congés de maladie: aussi aux T.P.
11	Salaire aux T.P., selon expérience et scolarité (une période-année est égale à 1/23 du salaire annuel).
12	----------
13	Congés de maladie aux T.P.: 1/2 j./m.
14	Traitement aux T.P.: en fonction de la scolarité et expérience.
15	Congés de maladie: aussi aux T.P.
16	Congés de maladie, aussi aux T.P., au prorata de leur charge de travail; assurance vie: 50%. Les professeurs à la leçon
17	au suppléant occasionnel n'ont droit à aucune prestation en cas de décès, maladie ou invalidité.
18	Convention collective non déposée au Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

NOTES

(1) Au secondaire: Seize (16) périodes par semaine et un maximum de trente-trois (33) élèves par classe;

Au collégial: Douze (12) périodes par semaine et un maximum de quarante (40) élèves par classe.

(2) Trente (30) jours cumulatifs par année pour les trois (3) premières années et quinze (15) jours cumulatifs par année pour les deux (2) années suivantes, pour un maximum cumulatif de cent-vingt (120) jours.

(3) Lorsqu'il quitte son emploi, l'enseignant reçoit huit dollars ($8.00) par jour accumulé dans sa caisse de retraite; la clause de cent vingt-cinq (125) jours ne s'applique pas pour le maximum payable, c'est-à-dire que si le professeur a plus de 125 jours accumulés, il est payé pour ce nombre maximal de journées.

(4) 18.05 Cinq (5) jours de la réserve annuelle de maladie sont remboursables au taux de un deux cent soixantième (1/260) du salaire par jour, avant le 30 juillet de l'année scolaire. Les trois (3) premiers jours de la maladie que l'employé prend dans une année sont déduits de sa réserve générale de jours de maladie. Les cinq (5) suivants sont déduits des jours remboursables. Pour l'employé à temps partiel, cet article s'applique au prorata de sa tâche.

18.06 D'une année à l'autre, les jours non remboursables, crédités en vertu de l'article 18.03 et non utilisés, sont accumulés dans une réserve ou caisse de maladie, jusqu'à

...2/

concurrence d'un maximum de cent vingt (120) jours non remboursables, sauf si l'article 18.07 s'applique. Au plus tard le 30 juillet de chaque année, la Corporation fait connaître à l'employé l'état de sa réserve ou caisse de maladie.

18.07 Advenant que, par la cessation totale d'opération de la Corporation du Lycée Mont-Royal, si cette cessation ne résulte pas du défaut d'entente pour la signature d'une convention collective, un employé se voit mis à pied, la réserve de congés de maladie prévue au paragraphe précédent est remboursable à cet employé au taux de un trois cent quatre-vingt dixième (1/390) de son salaire à ce moment, par jour de maladie accumulé et non utilisé.

(5) Dix (10) jours de base, plus sept (7) jours par année.

(6) Divorce: trois (3) jours.

(7) Traitement annuel basé sur celui des CEGEP; en 1973/1974, 70% de ce montant; en 1974/1975, 85% de ce montant, en 1974/1975, 100%.

(8) Le taux-horaire pour la suppléance est le un-millième (1/1000) du salaire annuel du professeur.

(9) Cinq dollars ($5.00) l'heure si le professeur n'est pas régulier; si le professeur est régulier, il est rémunéré à 1/1000 de son salaire annuel par période.

(10) Cinq dollars ($5.00) l'heure pour les accréditées et trois dollars ($3.00) l'heure pour les autres.

...3/

(11) La Corporation des Enseignants du Québec (C.E.Q.);
La Provincial Association of Protestant Teachers (PAPT);
La Provincial Association of Catholic Teachers (PACT).

(12) Trois mille dollars ($3 000) par année sont accordés pour fins de recherches.

(13) Activités parascolaires: trois dollars ($3.00) la période.

(14) Cours gratuits aux professeurs et épouses, demi-tarif pour leurs enfants; toutefois, ces personnes ne sont pas comptés comme élèves pour déterminer le nombre de professeurs. Deux mille dollars ($2 000) alloués par année pour fins de recherches.

(15) Assurance-vie: deux mille dollars ($2 000) aux célibataires et trois mille dollars ($3 000) aux professeurs mariés.

Sources des renseignements

Colonne 2: "La situation de l'enseignement privé au Québec", Centrale de l'enseignement du Québec, juin 1975

Colonnes 3-4: compilation des "Sommaires statistiques de l'école au 30 septembre 1974"
Service de l'informatique, Ministère de l'Education, Québec, tableaux non publiés.

Colonne 6: compilation des formulaires "Personnel", 1974, Service de l'informatique, Ministère de l'Education, Québec, tableaux non publiés

Colonnes 7 à 18:
conventions collectives ou décret des institutions.

ANNEXE A

CHARGE PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS

SÉMINAIRE MARIE-REINE DU CLERGÉ

ARTICLE IX

CHARGE PROFESSIONNELLE

9.01 Il est du devoir de l'enseignant, en tant qu'éducateur chrétien, engagé sur le plan de la foi, et conscient du caractère propre du Séminaire et de ses objectifs particuliers vis-à-vis des étudiants (recherche vocationnelle) de s'identifier à la maison, à son fonctionnement, à son mode d'administration, à sa vie propre tant sur le plan de la formation académique que physique, religieuse et morale.

9.02 La charge professionnelle inclut nommément et entre autres les périodes de cours, laboratoires, activités dirigées, études dirigées, entrevues avec les élèves. Elle comprend aussi les surveillances jugées pertinentes après consultation de la Commission pédagogique, les préparations de cours, préparations de laboratoires et d'études dirigées, corrections, activités périscolaires, réunions de parents (notamment au secondaire), journées pédagogiques, direction d'élèves, titulariat.

9.03 Les activités professionnelles de l'enseignant d'éducation physique, qui comprennent, en plus des cours d'éducation physique, le rôle de conseiller technique au sein du comité des sports, la direction de l'enseignement des équipes sportives officielles de l'institution, la direction des activités sportives intra et extra-muros doivent cependant constituer une charge équitable par rapport à celle des autres enseignants de l'institution.

9.04 La tâche des enseignants est répartie entre les membres de l'équipe enseignante de l'institution, de façon équitable, afin d'assumer toutes les activités professionnelles exigées pour la formation des élèves.

9.05 Le nombre d'enseignants entre lesquels se répartissent les activités professionnelles est établi en appliquant les proportions suivantes:

-1 enseignant pour 17 élèves

Considérant la disponibilité et la charge de travail remplies par des enseignants à temps partiel (ou des chargés de cours), plusieurs enseignants peuvent constituer l'équivalent d'un enseignant à temps complet, aux fins d'application du présent article.

Le personnel enseignant religieux et/ou clérical non couvert par le certificat d'accréditation, est compté dans le nombre d'enseignants prévu à la présente clause.

Afin de mettre en vigueur les proportions ci-haut mentionnées, il n'est pas tenu compte du personnel de direction, du personnel professionnel et du personnel technique tel que défini à l'article 1 de la présente convention, ni du personnel en congé d'études.

Cependant, si le personnel de direction, le personnel professionnel et le personnel technique donnent de l'enseignement, il sera alors tenu compte de ce personnel dans la mise en vigueur de ces proportions selon un prorata de l'enseignement donné.

9.06 Si l'employeur ne dispose pas du nombre requis d'enseignants pour l'application du rapport maître/élèves prévu au paragraphe 9.05, l'équivalent en salaire des enseignants manquants sera réparti au prorata des enseignants avant à assumer effectivement une augmentation de charge de travail, ledit salaire étant calculé par rapport à un salaire moyen.

9.07 Les activités professionnelles de l'enseignant sont équitablement réparties par le Directeur des études (Directeur des services pédagogiques) après consultation de la commission pédagogique et des personnes concernées.

Si l'enseignant se croit lésé à la suite de cette décision du Directeur des études il peut .ecourir à la procédure ou grief.

9.08 L'employeur informe l'enseignant de ses activités professionnelles, dans les limites de ses possibilités, au plus tard le premier (1er) juillet en ce qui concerne la (les) matière (s) enseignée (s) et au plus tard le trente (30) septembre en ce qui concerne le détail de ses principales activités professionnelles, sans préjudice d'une possible réorganisation des cours et d'une nouvelle répartition des tâches qui se font alors à la suite d'une entente entre les parties.

9.09 Tout enseignant remplit normalement sa charge professionnelle dans les locaux de l'employeur. Il est tenu d'y être aux moments où les devoirs de sa charge professionnelle l'exigent.

Durant l'année scolaire, l'enseignant pourra normalement bénéficier des congés établis par l'employeur pour les élèves. De tels congés ne devront toutefois pas empêcher un enseignant de fournir le travail autre que la prestation de cours selon les exigences de sa profession (v.g. préparation de cours, corrections, remise de notes, réunions de la Commission pédagogique). Le tout en conformité avec les règlements du ministère de l'Education (v.g. article 28 du règlement no 7).

9.10 Tout enseignant dispose à sa discrétion des mois de juillet et août, ses activités professionnelles étant réparties entre le 1er septembre et le 30 juin, à moins d'entente contraire entre les parties.

La paie de vacances est proportionnelle à la charge de travail et au temps rémunéré.

O'SULLIVAN BILINGUAL COLLÈGE, QUÉBEC

CHAPITRE 8-0.00

CHARGE PROFESSIONNELLE

8-1.01 La charge professionnelle inclut notamment et entre autres les périodes de cours, laboratoires, activités dirigées, tutorats dirigés, entretiens avec les élèves. Elle comprend aussi surveillances jugées pertinentes après consultation du comité pédagogique, les préparations de cours, préparations de laboratoires et d'études dirigées, corrections, activités parascolaires, journées pédagogiques, direction d'élèves.

8-1.02 La tâche des professeurs est répartie entre les membres de l'équipe de professeurs du Collège, de façon équitable, afin d'assumer toutes les activités professionnelles exigées pour la formation des élèves.

8-1.03 L'employeur ne peut obliger un professeur à enseigner des matières qui ne correspondent pas à sa spécialisation à moins qu'il ne s'agisse de matières qui n'exigent pas de spécialisation particulière.

8-1.04 Lorsqu'un professeur se sent lésé par la répartition des fonctions et responsabilités dans le Collège, il ne peut soumettre sa plainte à la direction que dans les 10 jours qui suivent la date où il s'est vu confier de nouvelles fonctions et responsabilités.

La direction tente de régler le problème dans les 5 jours qui suivent.

S'il juge que la décision de la direction est inadéquate ou si la décision de la direction ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le professeur ou le Syndicat ne peut soumettre la plainte à un conseil d'arbitrage que dans les 31 jours qui suivent la date où il s'est vu confier de nouvelles fonctions et responsabilités et qu'en en donnant un avis écrit de son intention et de la nature de la plainte au Collège et au président dont le nom apparaît en premier lieu à la clause 9-2.00 du décret 38.1-72.

8-1.05 Tant que la décision n'est pas rendue par le tribunal d'arbitrage, le professeur continue d'occuper sa fonction.

8-2.00 DURÉE DE TRAVAIL

8-2.01 L'année de travail du professeur commence le 1er septembre et se termine le 30 juin suivant. Néanmoins, après entente entre les parties, le début et la fin de l'année peuvent être modifiés à condition toutefois qu'elle ne dépasse pas 20 jours ouvrables.

8-2.02 La tâche maximale d'un professeur ne devra pas dépasser l'équivalent de 22 périodes de 45 minutes par semaine de 5 jours ouvrables.

8-2.03 Toute période excédentaire incluse dans la tâche du professeur sera rémunérée au taux de 1/22 de son traitement annuel.

8-2.04 Le nombre maximum d'élèves par classe sous la responsabilité d'un professeur est de 35.

8-3.00 PRESENCE A L'ECOLE

8-3.01 Le professeur est tenu d'être à l'école pendant qu'il est chargé de cours. De plus, le professeur doit être disponible en tout temps pour assumer la tâche telle que définie en 8-1.01.

8-3.02 L'ensemble des membres de la direction du Collège peut accomplir une tâche d'enseignement d'un maximum total de 44 périodes de 48 minutes par semaine de 5 jours ouvrables.

ARTICLE 27 CHARGE PROFESSIONNELLE

27.01 La charge professionnelle inclus nommément et entre autres les périodes de cours, laboratoires, activités dirigées, études dirigées, entrevues avec les élèves. Elle comprend aussi les surveillances jugées pertinentes, les préparations de cours, préparations de laboratoires et d'études dirigées, corrections, activités périscolaires, réunions de parents, journées pédagogiques, direction d'élèves etc...

27.02 Les activités professionnelles du professeur d'éducation physique, qui comprennent, en plus des cours d'éducation physique, le rôle de conseiller technique au sein du comité des sports, la direction de l'entraînement des équipes sportives officielles de l'institution, la direction des activités sportives intra et extra-muros, doivent cependant constituer une charge équitable par rapport à celle des autres professeur de l'institution.

27.03 La tâche des professeurs est répartie entre les membres de l'équipe enseignante de l'institution, de façon équitable, afin d'assumer toutes les activités professionnelles exigées pour la formation des élèves.

27.04 La charge maximale de chaque professeur est de vingt-cinq (25) périodes par semaine.

27.05 Les activités professionnelles du professeur sont équitablement réparties par le directeur des études.

27.06 L'employeur informe le professeur de ses activités professionnelles, dans les limites de ses possibilités, au plus tard le premier (1er) septembre en ce qui concerne la (les) matière(s) enseignée(s) et au plus tard le trente (30) septembre en ce qui concerne le détail de ses principales activités professionnelles, sans préjudice d'une possible réorganisation des cours et d'une nouvelle répartition des tâches qui se font alors à la suite d'une entente entre les parties.

27.07 Tout professeur remplit normalement sa charge professionnelle dans les locaux de l'employeur. Il est tenu d'y être aux moments où les devoirs de sa charge professionnelle l'exigent

Durant l'année scolaire le profenseur pourra normalement bénéficier des congés établis par l'employeur pour les élèves. De tels congés ne devront toutefois pas empêcher un professeur de fournir le travail autre que la prestation de cours selon les exigences de sa profession (v.g. préparation de cours correction, remise de notes réunions de la Commission pédagogique).

Le tout en conformité avec les règlements du ministère de l'Education (v.g. article 28 du règlement no 7).

27.08 Tout professeur dispose à sa discrétion dès mois de juillet et août, ses activités professionnelles étant réparties entre le 1er septembre et le 30 juin, à moins d'entente contraire entre les les parties.

La paie de vacances est proportionnelle au temps travaillé.

Pour le professeur à temps partiel, la paie de vacances est proportionnelle à sa charge de travail (par rapport à celle d'un professeur à temps complet).

La paie de vacances du professeur à la leçon est comprise dans sa rémunération prévue à la clause 26.04

ARTICLE XX **CHARGE PROFESSIONNELLE**

20.01 La charge professionnelle est constituée de l'enseignement et de toutes les activités qui y sont directement reliées tel que déterminé par l'assemblée du département. Il appartient au professeur de soumettre ses méthodes pédagogiques à l'approbation du département.

20.02 Les activités professionnelles de l'enseignant d'éducation physique comprennent, en plus des cours d'éducation physique, le rôle de conseiller technique au sein du comité des sports, la direction et la coordination de l'entraînement et l'entraînement, à l'occasion, des équipes sportives officielles de la Corporation. Ne seront considérées comme équipes sportives officielles les seules équipes qui porteront le nom du Collège dans des compétitions interscolaires approuvées par le département.

20.03 Les activités professionnelles du professeur s'évaluent en périodes. Une période correspond à un cours par semaine d'une durée n'excédant pas quarante-cinq (45) minutes et inclut les activités se rattachant directement à ce cours.

20.04 Les activités qui se rattachent directement aux cours sont:

- les préparations
- les corrections
- les surveillances d'examens périodiques ou semestriels
- les réunions académiques ou pédagogiques, y compris celles de niveau départemental.
- les entrevues avec les parents et les étudiants.

20.05 La charge professionnelle complète de l'enseignant est une prestation de cours de 15 périodes/semaine.

20.06 Tout enseignant s'engage, sans rémunération, à donner deux (2) périodes de quarante-cinq (45) minutes ou l'équivalent, en plus de sa charge professionnelle complète. Ces deux périodes pourront être consacrées soit à des surveillances, soit à des études dirigées, soit à des activités parascolaires ou périscolaires.
"Cependant, cet article n'est pas limitatif quant à l'engagement individuel et bénévole de tout enseignant pour plus de deux (2) périodes et le Syndicat encourage un tel engagement."

20.06 (suite) La Commission pédagogique est habilitée à préciser, à évaluer et à répartir ces dites périodes dans un délai raisonnable permettant l'organisation et le fonctionnement de celles-ci, à défaut de quoi la direction procède.

En aucun cas, un enseignant ne sera tenu d'exercer une activité pour laquelle il n'est pas suffisamment préparé.

20.07 La charge professionnelle complète de l'enseignant titulaire sera diminuée de deux (2) périodes si ce dernier doit compiler les notes de la classe dont il est titulaire.

20.08 Une séance de laboratoire d'une durée égale à celle d'une période de cours, équivaut à une période de cours, que l'enseignant soit accompagné ou non d'un appariteur. Aucun laboratoire ne pourra être donné sans la présence d'un professeur.

20.09 a) La composition maximum d'une classe est de trente-quatre (34) élèves.

b) En ce qui regarde les cours d'éducation physique, dans une institution mixte, les cours des garçons seront séparés de ceux des filles, dans la mesure du possible.

20.10 La Corporation ne peut en aucun temps obliger un enseignant à donner des cours d'extension, des cours du soir ou des cours de rattrapage. Toutefois, advenant l'organisation de tels cours à la Corporation, la Corporation offrira en priorité à ses professeurs les cours disponibles.

20.11 La Corporation informe, dans la mesure du possible, l'enseignant de ses activités professionnelles au plus tard le premier (1er) juillet en ce qui concerne la(les) matière(s) enseignée(s) et les numéros de cours, et en ce qui concerne le détail de ses principales activités professionnelles au plus tard le premier (1er) septembre, sans préjudice à une possible réorganisation des cours et à une nouvelle répartition des tâches qui se fait alors à la suite d'une entente entre les parties.

20.12 Les activités qui ne peuvent être évaluées dans le présent article à cause de leur nature particulière seront définies et évaluées par le C.R.T.

20.13 La tâche professionnelle de chef de département ne comporte que la charge prévue à 20.05.

20.14 Est engagé comme enseignant à temps plein, l'enseignant à qui la Corporation demande les deux tiers (2/3) ou plus de la charge professionnelle complète de l'enseignant.

20.15 Est engagé comme enseignant à temps partiel, l'enseignant qui exécute une tâche inférieure aux deux tiers (2/3) de la charge professionnelle complète de l'enseignant.

20.16 L'assemblée départementale répartit équitablement la tâche d'enseignement des enseignants, y compris la répartition du temps supplémentaire, et la transmet au Directeur général ou à son substitut qui peut apposer son veto.

20.17 Cette répartition doit n'avoir été faite qu'après consultation avec chacun des enseignants concernés.

20.18 Durant l'année scolaire, l'enseignant a droit aux congés établis selon le calendrier scolaire. Ces congés sont chômés et payés.

20.19 Tout enseignant dispose à sa discrétion des mois de juillet et d'août, ses activités professionnelles étant réparties entre le premier (1er) septembre et le vingt-quatre (24) juin, à moins d'entente au contraire entre les parties quant à la date du début et de la fin des vacances.

20.20 L'employeur fournit à l'enseignant tout le matériel nécessaire à l'enseignement, à l'exception des manuels.

20.21 Aucune modification des notes d'un étudiant ne peut être faite sans le consentement de l'enseignant concerné.

LE PETIT SEMINAIRE DE QUÉBEC

ARTICLE 20 CHARGE PROFESSIONNELLE

20.01 La charge professionnelle d'un professeur est constituée, notamment et entre autres, de périodes d'enseignement et des activités qui s'y rattachent, d'activités équivalentes à des périodes d'enseignement, ou des deux. Elle s'évalue en période d'enseignement.

20.02 Une période d'enseignement signifie un cours, une séance de laboratoire (avec appariteur au Collégial) ou une séance de travaux pratiques, d'une durée de quarante-cinq (45) minutes au secondaire et de cinquante (50) minutes au collégial par semaine de cinq (5) jours.

Tout tel cours ou séance inclut la préparation et l'évaluation.

20.03 Les activités qui se rattachent directement aux périodes d'enseignement sont :

a) les surveillances de contrôles ou d'examens périodiques ou semestriels ;
b) les entrevues avec les étudiants aux heures normales de travail ;
c) la participation aux réunions pédagogiques et aux réunions de parents ;
d) la participation aux comités de promotion et aux réunions convoquées par un titulaire ;
e) la participation aux réunions et aux travaux du département ;
f) le contrôle des absences.

.../2

20.04 Au niveau secondaire, la composition d'une classe est d'environ :

a) vingt-deux (22) élèves pour une séance de laboratoire de sciences et pour un cours d'éducation physique ;

b) trente-trois (33) élèves pour les autres cours.

Au niveau collégial, la composition d'une classe est d'environ :

a) trente (30) étudiants pour une séance de travaux pratiques de mathématiques et pour les laboratoires de sciences humaines ;

b) dix-huit (18) (maximum 20) étudiants pour un cours de conversation anglaise, pour une séance de laboratoire de sciences, pour un cours d'éducation physique ou pour un séminaire;

c) trente-six (maximum 40) étudiants pour les autres cours.

20.05 Equivalent à une période d'enseignement par semaine de cinq (5) jours :

a) les activités d'un titulaire qui ne fait pas les bulletins;

b) les activités para-scolaires d'une durée maximum de soixante (60) minutes par semaine ;

c) les activités d'un chef de département (sans laboratoire de sciences expérimentales).

Equivalent à deux périodes d'enseignement par semaine de cinq jours :

a) les activités d'un titulaire qui accepte de faire les bulletins ;

b) toute période d'enseignement de cinquante (50) minutes non répétée à l'exclusion des six (6) premières ;

c) les activités d'un chef de département (avec laboratoire de sciences expérimentales).

.../3 (article 20)

20.06 La charge professionnelle complète d'un professeur est de seize (16) périodes d'enseignement par semaine de cinq (5) jours au niveau secondaire et de douze (12) périodes d'enseignement par semaine de cinq (5) jours au niveau collégial.

20.07 Les activités qui ne sont pas spécifiquement prévues dans le présent article sont définies et évaluées par le C.R.P. Le professeur ne peut être tenu d'exercer une activité pour laquelle il n'est pas suffisamment préparé.

20.08 Le professeur ne peut refuser, sans motif valable, une charge supplémentaire professionnelle si ce refus a pour effet de lui laisser une charge professionnelle inférieure à celle prévue au paragraphe 20.06.

20.09 Le professeur ne peut refuser une activité parascolaire s'il enseigne au niveau secondaire et si sa charge professionnelle est inférieure à quinze (15) périodes.

COLLÈGE MÉRICI, QUÉBEC

- Article 9 -

CHARGE PROFESSIONNELLE

9.01 La charge professionnelle est constituée de l'enseignement et des activités qui y sont reliées telles que déterminées au présent article.

9.02 L'enseignement est constitué notamment et entre autres de la préparation et de la prestation des cours, de la surveillance et de la correction des examens de la remise des notes au temps et selon les modalités déterminées par le Collège, de la préparation et de la surveillance des laboratoires, de la remise des plans de cours et des copies de questionnaires d'examens périodiques et/ou finals ainsi que des copies d'examens finals, de la prise des présences aux cours.

9.03 Les activités reliées à l'enseignement comprennent:

a) les activités auprès des étudiants notamment la rencontre individuelle ou collective pour fin de direction de travaux, d'explications supplémentaires ou pour répondre aux besoins pédagogiques suscités ou en rapport avec l'enseignement; le classement des étudiants dans les disciplines qui l'exigent; la participation aux réunions de parents;

b) les activités d'équipe notamment la participation aux réunions départementales, aux assemblées de la commission pédagogique si le professeur en fait partie, aux réunions ou journées pédagogiques, à l'évaluation des étudiants faite par un groupe de professeurs enseignant à un même groupe d'étudiants, aux diverses consultations concernant les programmes;

c) pour le professeur d'éducation physique, les activités reliées à l'enseignement comprennent aussi notamment d'agir en qualité de conseiller technique au sein du comité des sports et/ou au sein de la commission de vie étudiante et d'assurer la direction et la surveillance des activités sportives intramurales. Pour le professeur à temps plein, les activités reliées à l'enseignement peuvent comprendre jusqu'à deux périodes d'activités intramurales en plus de la prestation des cours. La tâche du professeur à temps partiel est proportionnelle sous ce rapport à celle du professeur à temps plein.

9.04 Aux fins de remplir la tâche décrite aux paragraphes 9.02 et 9.03, les professeurs doivent être disponibles selon les modalités suivantes:

a) disponibilité totale pour le professeur à temps plein. Ceci s'entend d'une disponibilité d'au plus huit (8) heures consécutives par jour, du lundi au vendredi inclusivement avec une heure et demie pour le repas du midi. Cette disponibilité est établie pour un minimum d'une session entre la huitième et la dix-septième heure ou entre la neuvième et la dix-huitième heure à moins d'entente différente entre le Syndicat et le Collège sur les heures du début et de la fin des cours;

b) disponibilité proportionnelle à la partie de la tâche à temps plein assumée par le professeur à temps partiel;

c) disponibilité pour la prestation des cours, surveillance des examens, correction de ceux-ci et autres activités directement reliées à la prestation de ses cours pour le professeur à la leçon.

9.05 En terme de périodes d'enseignement la charge annuelle des professeurs est la suivante:

a) professeur à temps plein: une charge moyenne répartie sur l'année de douze (12) périodes par semaine. Habituellement de douze périodes par semaine par session, la charge peut aussi aller jusqu'à quinze (15) périodes à une session, compensées par une charge pouvant aller jusqu'à neuf (9) périodes à l'autre session de sorte que la moyenne annuelle soit douze (12) périodes;

b) professeur à temps partiel: une charge annuelle moyenne inférieure à celle du professeur à temps plein, mais au moins égale à une moyenne annuelle de six (6) périodes par semaine. Cette charge est habituellement répartie sur les deux sessions, mais peut aussi être donnée en une seule session;

c) professeur à la leçon: une charge moyenne annuelle de moins de six (6) périodes par semaine. Cette charge est répartie soit en deux sessions, soit en une seule.

9.06 Les tâches sont réparties et assignées deux (2) fois par année, soit avant le début de chaque session régulière, avec réajustement possible jusqu'à deux (2) semaines après le début de chaque session. Les procédures sont les suivantes:

a) Le Collège fournit en temps opportun aux chefs de départements, mais au moins six (6) semaines avant le début de chaque session, les données pertinentes à la répartition des tâches. L'assemblée départementale (ou à son défaut, le chef du département) répartit équitablement entre les professeurs, les matières (i.e. les numéros de cours) ainsi que les activités reliées à l'enseignement et le nombre de groupes conséquents aux matières échues à chaque professeur pour chaque session. L'assemblée départementale (ou à son défaut, son chef) observe en particulier les proportions édictées au paragraphe 9.05 a), 9.05 b) ou 9.05 c) selon que les professeurs sont à temps plein, à temps partiel ou à la leçon, et tient compte d'abord de la ou des compétences particulières des professeurs.

b) Le Collège assigne ensuite à chaque professeur sa tâche pour chaque session conformément aux paragraphes 9.02, 9.03 et 9.05 en tenant compte des recommandations de l'assemblée départementale (ou à son défaut, du chef du département). Si l'assemblée départementale (ou à son défaut, son chef) ne fournit pas les recommandations dans les deux (2) semaines suivant la réception par le chef de département des données prévues au paragraphe 9.06 a), le Collège procède alors à la répartition et à l'assignation des tâches. Si le Collège ne suit pas l'une ou toutes les recommandations du département (ou à son défaut, de son chef), il doit en donner par écrit les motifs au professeur concerné et au chef du département.

c) Le Collège peut outrepasser les proportions édictées au paragraphe 9.05 a) pourvu qu'il ait préalablement pris l'avis du département et obtenu le consentement du professeur concerné.
Tout dépassement des proportions du paragrsphe 9.05 a) qui a pour effet d'excéder la moyenne annuelle de douze (12) périodes par semaine est considéré comme une charge supplémentaire et chaque période-semaine-annuelle excédentaire ou fraction de période est rétribuée selon les tarifs prévus aux paragraphes 21.10 et 21.13. Dans le cas du professeur d'éducation physique toutefois, chaque période-semaine-annuelle d'activités intramurales excédant ce qui est prévu en 9.03 c) (ou fraction de période) compte pour une demi-période ($\frac{1}{2}$) d'enseignement (ou fraction de une demi-période ($\frac{1}{2}$) et est retribuée en conséquence.
Le présent paragraphe ne peut avoir pour effet de priver un professeur à temps plein ou à temps partiel des droits que lui reconnaît la présente convention en particulier en ce qui concerne le cas de mise en disponibilité. Il ne peut non plus avoir pour effet d'obliger le Collège à attribuer une charge supplémentaire ou d'obliger un professeur à en accepter une.

9.07 Le nombre d'étudiants par classe ne devrait pas dépasser trente (30). Un écart pouvant aller jusqu'à 6 étudiants en plus devrait être compensé par un écart correspondant en moins dans un ou d'autres groupes de sorte que la moyenne des groupes soit de 30. Une pondération peut aussi être établie d'une session à l'autre d'une même année scolaire.
Nonobstant l'alinéa précédent, on maintiendra à 25 étudiants ou moins les laboratoires de biologie, chimie, physique, psychologie (350-101, 350-201) ainsi que les cours d'éducation physique et nommément les cours 510-101; 510-201; 510-301; 510-106; 510-206; 350-904; 351-102; 351-202; 351-302; 351-402; 351-250; 604-101; 604-201; 607-101; 607-201.
Lorsqu'un professeur donne un ou des cours visés au premier alinéa et des laboratoires ou des cours visés au second alinéa, les cours et les laboratoires sont comptés comme des groupes distincts de ceux du premier alinéa et entrent dans le calcul pour l'établissement de la moyenne des groupes d'étudiants par professeur (30).
Les numéros de cours du deuxième alinéa sont ceux des programmes officiels de l'enseignement collégial en vigueur en 1973-1974 ou les numéros correspondants dans les programmes officiels qui auront cours pendant la présente convention.

9.08 Le Collège fait connaître au moins trois (3) semaines avant le début de chaque session la ou les matières que le professeur enseignera pendant ladite session avec possibilité de révision jusqu'à deux (2) semaines après le début de chaque session. Le professeur assume les activités reliées à son enseignement, conformément au paragraphe 9.03 et/ou tel que spécifié par le Collège conformément à ce paragraphe.

9.09 L'horaire du professeur est définitif lorsqu'il s'est écoulé dix (10) jours ouvrables depuis le début d'une session. Le professeur ne peut modifier son horaire sans le consentement écrit du Collège.

9.10 Le Collège ne peut modifier les notes des étudiants sans le consentement exprès du professeur concerné.

9.11 Les absences quant à la prestation de l'enseignement et des activités reliées à l'enseignement qui ne sont pas prévues à la présente convention ou qui ne sont pas formellement autorisées par le Collège ou qui ne surviennent pas par cas de force majeure, sont passibles d'une réduction de traitement calculée sur la base du traitement brut d'un jour ouvrable (1/260)par jour d'absence ou son équivalent proportionnellement aux absences. Ce paragraphe laisse ouverts les autres recours que le Collège peut prendre en vertu de l'article 14 de la présente convention.

9.12 Sauf les professeurs superviseurs qui à l'occasion doivent exercer leurs fonctions dans les milieux de stages, le professeur remplit sa charge professionnelle normalement dans les locaux du Collège.

Durant l'année scolaire, le professeur pourra normalement bénéficier des congés établis par le Collège pour les étudiants. De tels congés ne devront toutefois pas empêcher un professeur de fournir le travail autre que la prestation de cours selon les exigences de sa profession telles que déterminées en 9.02, 9.03.

9.13 Tout professeur dispose à sa discrétion de deux mois de vacances annuelles entre le 15 juin et le 15 août, ses activités professionnelles étant réparties entre le 16 août et le 14 juin, à moins d'entente contraire entre les parties.

SÉMINAIRE STE-MARIE, SHAWINIGAN

ARTICLE 25 **CHARGE PROFESSIONNELLE**

25:01 La charge professionnelle inclut nommément et entre autres les périodes de cours, laboratoires, activités dirigées, études dirigées, entrevues avec les élèves. Elle comprend aussi les surveillances jugées pertinentes après consultation du conseil des études, les préparations de cours, les préparations de laboratoire et d'études dirigées, corrections, activités périscolaires, réunions de parents, journées pédagogiques, direction d'élèves, animation pédagogique, rédaction de bulletins.

25:02 Les activités professionnelles de l'enseignant d'éducation physique, qui comprennent, en plus des cours d'éducation physique, le rôle de conseiller technique au sein du comité des sports, la direction de l'entraînement des équipes sportives officielles de l'institution, la direction des activités sportives officielles de l'institution, la direction des activités sportives intra et extra-muros, doivent cependant constituer une charge équitable par rapport à celle des autres enseignants de l'institution.

25:03 La tâche des enseignants est répartie entre les membres de l'équipe enseignante de l'institution, de façon équitable, afin d'assumer toutes les activités professionnelles exigées pour la formation des étudiants.

23:04 Le nombre d'enseignants entre lesquels se répartissent les activités professionnelles est établi en appliquant le rapport suivant:
- 1 enseignant pour 18 étudiants
- le nombre d'étudiants est établi selon les inscriptions officielles au 30 septembre de l'année en cours.

Considérant la disponibilité et la charge de travail remplies par des enseignants à temps partiel (ou des chargés de cours), plusieurs enseignants peuvent constituer l'équivalent d'un enseignant à temps complet, aux fins d'application du présent article.

Afin de mettre en vigueur le rapport ci-haut mentionné, il n'est pas tenu compte du personnel de direction, du personnel professionnel et du personnel technique tel que défini à l'article 4 de la présente convention, sauf si ces catégories de personnel donnent de l'enseignement; il sera alors tenu compte de ce personnel dans la mise en vigueur de ces proportions selon un prorata de l'enseignement donné.

23:05 Dans l'organisation des activités professionnelles, la corporation respecte les règles suivantes:
1. rapport maître-élève de 1/18 pour les activités socio-culturelles et sportives sur l'heure du dîner.
2. 1 professeur par classe pour les activités qui se déroulent sur l'horaire des élèves.
3. les leçons sont d'une durée de cinquante (50) minutes.
4. les leçons sont réparties à raison de 33 pour 6 jours.
5. la surveillance, l'animation d'un groupe équivaut à une leçon.
6. la corporation peut utiliser les services de deux (2) enseignants pour effectuer la surveillance de la période libre du midi.
7. l'enseignant dispose d'une heure continue pour prendre son dîner.

La corporation doit d'abord confier les périodes de surveillance à ceux qui acceptent d'en voir incluses dans leur charge professionnelle.

Advenant l'impossibilité de confier toutes les tâches de surveillance tel que prévu au paragraphe précédent, la corporation après consultation du syndicat peut imposer de la surveillance à un enseignant.

25:06 La corporation ne peut obliger un enseignant à enseigner des matières qui ne correspondent pas à sa spécialisation à moins qu'il ne s'agisse de matières qui n'exigent pas de spécialisation particulière.

25:07 Si la corporation ne dispose pas du nombre requis de professeurs pour l'application du rapport élèves-enseignant prévu au paragraphe 25:04, l'équivalent en salaire des enseignants manquants sera réparti au prorata des enseignants ayant à assumer effectivement une augmentation de charge de travail, ledit salaire étant calculé par rapport à un salaire moyen.

25:08 Tout enseignant remplit normalement sa charge professionnelle dans les locaux du collège. Il est tenu d'y être aux moments où les devoirs de sa charge professionnelle l'exigent.

25:09 Tout enseignant dispose à sa discrétion des mois de juillet, et août, ses activités professionnelles étant réparties entre le premier (1er) septembre et le trente (30) juin, à moins d'entente contraire entre les parties. La paie de vacances, pour l'enseignant à temps complet, est proportionnelle au temps effectivement travaillé. Pour l'enseignant à temps partiel, la paie de vacances est proportionnelle à sa charge de travail (par rapport à la charge moyenne des enseignants à temps complet) et proportionnelle au temps effectivement travaillé.

25:10 La corporation informe l'enseignant de sa tâche professionnelle au plus tard le 1er août en ce qui concerne le contenu principal de sa charge et au plus tard le 1er septembre en ce qui concerne le détail de sa charge professionnelle, sans préjudice à une possible réorganisation des cours et à une nouvelle répartition des tâches qui se fait alors à la suite d'une entente entre les parties.

La corporation fournit dans le même envoi la liste des tâches de l'ensemble du personnel enseignant.

Elle en fait parvenir une copie au syndicat.

L'enseignant ou le syndicat qui veut contester la répartition de la charge professionnelle doit loger un grief dans les dix (10) jours de la réception de ladite liste.

Pour le surplus, les dispositions des articles 9 et 10 s'appliquent.

25:11 Durant l'année scolaire, l'enseignant pourra normalement bénéficier des congés établis par l'employeur pour les élèves. De tels congés ne devront toutefois pas empêcher un enseignant de fournir le travail autre que la prestation de cours selon les exigences de sa profession (v.g. préparation de cours, correction, remise de notes, réunions de secteurs auxquels il appartient, réunions du conseil des études). Le tout en conformité avec les règlements du ministère de l'Education (v.g. article 28 du règlement no 7).

25:12 La disponibilité journalière moyenne d'un enseignant est de huit (8) heures sur une semaine et ne dépasse pas huit heures et trente minutes par jour.

L'enseignant doit obtenir la permission de la direction pour occuper tout emploi chez un autre employeur à l'intérieur de l'horaire prévu pour les élèves.

COLLÈGE MONT-STE-ANNE, SHERBROOKE

CHAPITRE VII- CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 25- DISTRIBUTION DES PERIODES

25.00 On peut confier à un enseignant une charge professionnelle de vingt et une (21) périodes (45 minutes) d'enseignement par semaine. Pour atteindre ce nombre, on peut confier à l'enseignant des périodes d'étude ou de surveillance.

25.01 En plus des vingt et une périodes (21) régulières, on peut confier à chaque enseignant un maximum de deux (2) périodes de surveillance par semaine.

25.02 Les périodes d'enseignement ne doivent pas être en nombre inférieur à seize (16) périodes ni supérieures à vingt et une (21) périodes (45 minutes), à moins d'entente entre les parties et approbation par le Conseil de direction.

25.03 Pour combler une tâche de vingt-quatre (24) périodes à être confiées à un enseignant en vertu de l'entente provinciale, le Conseil de direction verra à distribuer aussi également que possible les fardeaux des tâches d'activités parascolaires pour chaque enseignant dans les divers comités ou responsabilités établies par le Conseil de direction, après consultation auprès de l'assemblée générale des professeurs de l'institution.

25.04 Le Conseil de direction pourra confier à un enseignant un fardeau d'activités para-scolaires supérieur à celui de l'article 25.03 mais il devra diminuer d'autant le fardeau d'enseignement.

25.05 La charge professorale de l'année doit lui être remise avant le premier septembre, avec les précisions concernant le niveau, la discipline et les classes.

ARTICLE 26- SALLE DE TRAVAIL ET SALLE DE DETENTE

26.00 Deux locaux attenants ou rapprochés autant que possible seront mis à l'usage exclusif des enseignants; l'un servira de salle de travail et l'autre de salle de détente.

ARTICLE 27- CAS SPECIAUX

Article 27

Cas spéciaux

27.00 S'il le désire l'enseignant permanent sera considéré comme enseignant à temps plein avec les droits et privilèges de l'enseignant à temps plein tant qu'il demeurera au service de l'employeur.

27.01 Tout enseignant qui a acquis le statut d'enseignant permanent selon les exigences de l'article 1.06 de la présente convention perd ce statut dès qu'il quitte l'employeur. Il recouvre cependant son statut d'enseignant permanent dès qu'il est réengagé par l'employeur.

27.02 Un enseignant à temps partiel pourra recevoir de la part de la maison, dans un contrat individuel autre que le contrat annuel prévu par la convention à l'article 2[e].0[a], l'assurance d'un engagement à temps partiel pour un temps défini dans cet autre contrat. Dans ce cas le traitement ne sera pas celui prévu à l'article 21.00 de la présente convention mais sera donné au prorata du nombre de cours donnés selon l'échelle prévue à l'annexe

ARTICLE 13.00 CHARGE PROFESSIONNELLE ET TEMPS DE TRAVAIL DES MEMBRES DU PERSONNEL

13.01 PROFESSEURS

13.011 Les activités professionnelles du professeur, en collaboration avec l'équipe en place, comprennent entre autres:

1- L'enseignement d'une matière spécifique ou de plusieurs matières spécifiques (art, science ou technique);
2- les travaux de recherche autorisés par l'Institution;
3- les journées pédagogiques et les séminaires;
4- l'évaluation périodique selon le système en vigueur dans l'Institution.

13.012 Sans préjuger de la durée et de la répartition effective des périodes, le temps de travail du professeur est de vingt-cinq (25) heures par semaine à l'intérieur de l'horaire prévu par la direction de l'Institution. Les heures d'enseignement ne peuvent cependant excéder dix-neuf(19) heures par semaine.

13.013 Le professeur est tenu d'être à l'Institution pendant les heures de classe des élèves au niveau où il enseigne, pendant les quinze (15) minutes qui précèdent l'heure fixée pour le début des cours aux élèves le matin, et pendant les dix(10) minutes qui précèdent l'heure fixée pour le début des cours aux élèves dans l'après-midi.

13.02 INSTITUTEURS (Titulaires)

13.021 Les activités professionnelles de l'Instituteur, en collaboration avec l'équipe en place, comprennent entre autres:

1- La responsabilité d'une classe;
2- l'enseignement des matières prévues au programme;
3- les journées pédagogiques et les séminaires;
4- les sorties pédagogiques.

13.022 Sans préjuger de la durée et de la répartition effective des périodes, le temps de travail de l'Instituteur est de vingt-cinq (25) heures par semaine à l'intérieur de l'horaire prévu par la direction de l'Institution. Les heures d'enseignement et/ou de présence active ne peuvent excéder vingt-trois heures par semaine.

COLLÈGE DES EUDISTES, MONTRÉAL

TITRE 9 - CHARGE PROFESSIONNELLE

.01 La charge professionnelle inclut nommément et entre autres les périodes de cours, laboratoires, activités dirigées, études dirigées, entrevues avec les élèves. Elle comprend aussi les surveillances du cours régulier et d'examens, les préparations de cours, préparations de laboratoires et d'études dirigées, corrections, activités périscolaires, réunions de parents, journées pédagogiques, direction d'élèves.

.02 Les activités professionnelles de l'enseignant d'éducation physique, qui comprennent, en plus des cours d'éducation physique, le rôle du conseiller technique au sein du comité des sports la direction de l'entraînement des équipes sportives officielles de l'institution, la direction des activités sportives intra et extramuros, doivent cependant constituer une charge équitable par rapport à celle des autres enseignants de l'institution.

.03 La tâche des enseignants est répartie entre les membres de l'équipe enseignante de l'institution, de façon équitable, afin d'assumer toutes les activités professionnelles exigées pour la formation des élèves.

.04 Le nombre d'enseignants entre lesquels se répartissent les activités professionnelles est établi en appliquant la proportion suivante:

- 1 enseignant pour 17 élèves au secondaire (secondaire I à V)

Considérant la disponibilité et la charge de travail remplies par des enseignants à temps partiel (ou des chargés de cours), plusieurs enseignants peuvent constituer l'équivalent d'un enseignant à temps complet, aux fins d'application du présent article.

Dans les institutions où le personnel enseignant religieux et/ ou clérical n'est pas couvert par le certificat d'accréditation, il est compté dans le nombre d'enseignants prévu à la présente clause.

.04 (suite) Afin de mettre en vigueur les proportions ci-haut mentionnées, il n'est pas tenu compte du personnel de direction, du personnel professionnel et du personnel technique tel que défini à l'article 1 de la présente convention, ni du personnel en congé d'études.

Cependant, si le personnel de direction, le personnel professionnel et le personnel technique donnent de l'enseignement, il sera alors tenu compte de ce personnel dans la mise en vigueur de ces proportions selon un prorata de l'enseignement donné.

.05 Si l'employeur ne dispose pas du nombre requis d'enseignants pour l'application du rapport maître/élèves prévu au paragraphe 9.04, l'équivalent en salaire des enseignants manquants sera réparti au prorata des enseignants ayant à assumer effectivement une augmentation de charge de travail, ledit salaire étant calculé par rapport à un salaire moyen.

.06 L'employeur ne peut obliger un enseignant à enseigner des matières qui ne correspondent pas à sa spécialisation à moins qu'il ne s'agisse de matières qui n'exigent pas de spécialisation pertinente.

.07 Les activités professionnelles de l'enseignant sont équitablement réparties par le Directeur des études (Directeur des services pédagogiques) après consultation des chefs de département, de la Commission pédagogique et du comité des relations professionnelles.

.08 Si l'enseignant se croit lésé à la suite de cette décision du Directeur des études (Directeur des services pédagogiques) il peut avoir recours à la Chambre professionnelle prévue à l'article 22 de la présente convention.

.10 L'employeur informe l'enseignant de ses activités professionnelles, dans les limites de ses possibilités, au plus tard le premier (1er) juillet en ce qui concerne la (les) matière(s) enseignée(s) et au plus tard le trente (30) septembre en ce qui concerne le détail de ses principales activités professionnelles, sans préjudice d'une possible réorganisation des cours et d'une nouvelle répartition des tâches qui se font alors à la suite d'une entente entre les parties.

.11 Tout enseignant remplit normalement sa charge professionnelle dans les locaux de l'employeur. Il est tenu d'y être aux moments où les devoirs de sa charge professionnelle l'exigent.

.11 Durant l'année scolaire, l'enseignant pourra normalement bénéficier des congés établis par l'employeur pour les élèves. De tels congés ne devront toutefois pas empêcher un enseignant de fournir le travail autre que la prestation de cours selon les exigences de sa profession (v.g. préparation de cours, corrections, remise de notes, réunions de départements auxquels il appartient, réunions de de la Commission pédagogique). Le tout en conformité avec les règlements du ministère de l'Education (v.g. article 28 du règlement no 7).

.12 Tout enseignant dispose à sa discrétion des mois de juillet et août, ses activités professionnelles étant réparties entre le 1er septembre et le 30 juin, à moins d'entente contraire entre les parties.

CHAPITRE 8-0.00

CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 LONGUEUR DES PERIODES D'ENSEIGNEMENT

8-1.01 Une période d'enseignement est d'une durée de cinquante minutes (50).

8-2.00 PERIODE SUPPLEMENTAIRE D'ENSEIGNEMENT

8-2.01 Le professeur est libre d'accepter ou de refuser d'ajouter des périodes supplémentaires d'enseignement à sa charge maximale d'enseignement telle que décrite à l'article: 8-4.03 c).

8-3.00 LA CHARGE PROFESSIONNELLE

8-3.01 La charge professionnelle du professeur comprend:

a) la préparation de cours;

b) le contrôle des retards et des absences des élèves à ses périodes de cours;

c) les leçons à donner;

d) la préparation et la correction des travaux académiques des élèves;

e) l'encadrement de surveillance durant ses propres périodes d'enseignement;

f) la participation au travail de l' (des) équipe (s) de sa ou ses discipline (s);

g) la participation au Comité académique et, en général, aux divers comités de travail académique du Collège;

h) la relation professionnelle avec l'élève, les parents de ses élèves et les éducateurs-conseils.

8-3.02 La charge annuelle normale de travail du professeur qui est éducateur-conseil est de trente-cinq (35) heures par semaine, du 1er août au 30 juin de l'année suivante.

La charge professionnelle de l'éducateur-conseil comprend les tâches suivantes:

a) faire périodiquement l'analyse du rendement académique des élèves placés sous sa responsabilité;

b) prendre l'initiative de rencontrer l'élève dont le rendement académique est en-dessous des normes de promotions établies ou présente quelque sérieuse anomalie;

c) guider l'élève dans la réalisation de son programme d'études en lui fournissant l'information académique requise et en l'aidant à se trouver des méthodes de travail adaptées à sa personnalité et à ses conditions de vie;

d) assurer la diffusion de l'information pédagogique générale auprès des élèves dont il a la responsabilité;

e) aider l'élève - par des mesures de persuasion et de coercition - à observer les règles de comportement du Collège et à prendre chrétiennement ses responsabilités;

f) établir la relation PARENTS-MAÎTRE-ELEVE, animer les rencontres et faciliter l'objectivation des problèmes et la découverte des moyens de solution;

g) assumer toute autre responsabilité inhérente à ses fonctions.

8-4.00 HORAIRE DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES

8-4.01 La semaine de travail du professeur est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. Cependant, le professeur n'est pas tenu d'être au Collège en dehors de ses périodes d'enseignement et de celles qui sont nécessaires aux réunions prévues dans la présente convention.

8-4.02 Le professeur a droit à une période ininterrompue pour prendre son repas. Cette période est d'au moins soixante minutes.

8-4.03 Le Collège peut convoquer le corps professoral pour des rencontres se tenant à l'intérieur des deux cents (200) jours répartis entre le premier (1er) septembre et le trente (30) juin, en tenant compte des particularités suivantes :

a) le professeur n'est jamais tenu d'assister à des rencontres cédulées le samedi, le dimanche ou les jours de fête légale;

b) le professeur n'est jamais tenu d'assister à des rencontres passé dix-sept heures trente minutes (17 h.30) sauf pour les réunions de parents prévues en 8-4.03 e);

c) le calendrier des activités professionnelles cédulées ne peut comporter plus de vingt-trois (23) périodes de cinquante (50) minutes par semaine, soit vingt périodes d'enseignement et trois périodes d'activité didactique en l'absence des élèves, couvrant les cent quatre-vingts (180) jours de présence obligatoire des élèves. Cependant, le professeur qui assume des périodes supplémentaires d'enseignement voit l'horaire-semaine de son calendrier des activités professionnelles cédulées s'allonger en proportion du nombre de périodes supplémentaires d'enseignement assumées;

d) ce calendrier comprend aussi cent (100) périodes d'activités professionnelles cédulées couvrant la différence à combler entre les deux cents (200) jours de travail définissant l'année de travail du professeur et les cent quatre-vingts (180) jours de présence obligatoire des élèves;

e) ces cent périodes d'activités professionnelles cédulées sont employées de la manière suivante:

- REUNION AVEC LES PARENTS

2 réunions x 5 périodes chacune

ou 10 périodes

- JOURNEES PEDAGOGIQUES

a) au début de septembre

2 réunions x 5 périodes chacune

ou 10 périodes

b) durant l'année

2 réunions x 5 périodes chacune

ou 10 périodes

- REUNIONS D'EVALUATION

2 réunions x 4 étapes x 5 périodes chacune

ou 40 périodes

- PREPARATION DES SYLLABUS

4 réunions x 5 périodes chacune

ou 20 périodes

- PARTICIPATION ACADEMIQUE

10 périodes

TOTAL: 100 périodes

8-4.04 Il y a retard lorsque, pour une période d'activité cédulée donnée (enseignement et autres activités professionnelles), le professeur se présente après la première minute et avant la quinzième minute de la période.

8-4.05 Il y a absence lorsque, pour une période d'activité cédulée donnée (enseignement et autres activités professionnelles), le professeur se présente après la quinzième minute de la période.

LYCÉE MONT-ROYAL, MONTRÉAL

ARTICLE 10 **TACHE**

A) Le personnel enseignant

10.01 La tâche du personnel enseignant inclut nommément et sans autre rétribution que le salaire régulier, à l'exclusion de tout travail de secrétariat ou d'entretien:

1) les cours;

2) les laboratoires;

3) la préparation, la coordination et la correction des travaux et examens;

4) les réunions de parents-professeurs ou parents-professeurs-étudiants, nonobstant le paragraphe 4.15;

5) les réunions prévues par la Commission pédagogique;

6) la direction pédagogique des étudiants;

10.02 La tâche maximale hebdomadaire d'un professeur à temps complet est de vingt (20) périodes de quarante-cinq (45) ou cinquante (50) minutes ou l'équivalent en minutes réparties sur quatre jours et demi (4½) de travail. Cependant, ce professeur peut se voir confier, par la Commission pédagogique, une tâche supplémentaire. Sa tâche globale peut alors être répartie sur cinq (5) jours de travail.

10.03 Lors de la répartition des tâches, un professeur déjà à l'emploi de la Corporation a priorité de discipline et de degré, selon sa spécialisation, sur un nouveau professeur.

10.04 Si un appariteur mutuellement acceptable ne peut être engagé, le salaire et la tâche prévus pour cette fonction sont alors répartis par la Commission pédagogique entre les professeurs concernés.

14379-2

mcl

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE ENTRE LA CORPORATION DE L'ECOLE SECONDAIRE MONT-ROYAL ET LE SYNDICAT DES EMPLOYES DU LYCEE MONT-ROYAL.

30 AVR 1975

8014

REMPLACEMENT.

Pour chaque période de cours de quarante-cinq minutes effectivement donnée pour remplacer un et/ou des professeurs non engagés durant la période du 1er septembre au 15 septembre 1974, le professeur reçoit $9.00 la période.

SUPPLEANCE.

Pour chaque période de suppléance de quarante-cinq minutes effectivement donnée pour remplacer un et/ou des professeurs absents, le professeur suppléant reçoit $5.00 la période.

PARASCOLAIRES.

Le personnel qui s'occupe d'une activité parascolaire autorisée par la corporation, reçoit $3.00 du quarante-cinq minutes effectivement donné.

Et les parties ont signé la présente lettre d'entente à Montréal ce cinquième jour de novembre 1974.

Pour le Syndicat.

jacques le blanc

Pour la Corporation.

REÇU

COLLÈGE BEAUBOIS, MONTRÉAL

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 PRINCIPES GENERAUX

8-1.01 Les conditions de l'exercice de la profession d'enseignant doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que le Collège et les enseignants ont l'obligation de lui donner.

8-1.02 Les dispositions du présent chapitre visent, entre autres, à faciliter l'application du Règlement no 7 du Ministre qui élargit la notion d'enseignement en introduisant à l'horaire des élèves toute une variété d'activités dans le but de respecter les caractéristiques individuelles des élèves et de permettre leur progrès continu.

8-1.03 Il est du devoir de l'enseignant de participer à la réalisation des activités d'apprentissage et de formation et au développement de la vie étudiante, par la réalisation des activités étudiantes et des cellules-communautés, et de s'acquitter, entre autres, des fonctions et responsabilités suivantes:

1.- préparer et présenter ses cours et ses leçons dans les limites des programmes autorisés;

2.- organiser et superviser des activités socio-culturelles, sportives et récréatives à l'horaire des étudiants;

3.- évaluer le rendement et le progrès des étudiants qui lui sont confiés et en faire rapport à l'autorité compétente du Collège et aux parents;

4.- collaborer avec les autres professionnels enseignants et non-enseignants du Collège en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'étudiant;

5.- surveiller la conduite des étudiants lorsqu'ils sont en sa présence;

6.- contrôler les retards et absences de ses étudiants;

7.- participer durant l'horaire des étudiants aux réunions en relation avec son travail;

8.- la relation professionnelle d'encadrement de l'étudiant;

9.- les surveillances lors des récréations.

8-2.00 HORAIRE DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES

8-2.01 La semaine de travail de l'enseignant est de cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement. L'enseignant n'est pas tenu d'être au Collège en dehors de ses périodes de travail prévues à la clause 8-1.01 et de celles qui sont nécessaires aux réunions.

8-2.02 L'enseignant a droit à une période ininterrompue pour prendre son repas. Cette période est d'au moins soixante (60) minutes.

8-2.03 Les enseignants bénéficient des mêmes congés que les étudiants. Cependant, le Collège peut convoquer le corps professoral pour des rencontres se tenant à l'intérieur des deux cents (200) jours répartis entre le 1er septembre et le 30 juin en tenant compte des particularités suivantes:

a) l'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres cédulées le samedi, le dimanche ou les jours de fêtes légales;

b) l'enseignant n'est jamais tenu d'assister à des rencontres passées dix-sept heures trente minutes (17h.30) sauf pour les réunions de parents;

c) le calendrier des activités professionnelles de l'enseignant comprend aussi 20 jours d'activités professionnelles cédulées couvrant la différence à combler entre les 200 jours de travail définissant l'année de travail de l'enseignant et les 180 jours de présence obligatoire des étudiants;

d) ces 20 jours d'activités professionnelles cédulées sont employés notamment et entre autres de la manière suivante:

1) réunions avec les parents:
2) journées pédagogiques:
3) préparation des syllabus:
4) participation académique:
5) deux(2) journées d'activités personnelles pour les années scolaires 75-76 et 76-77

8-2.04 Durant la journée de travail dont la soirée est occupée par une réunion de parents, les enseignants disposent d'une demi-journée de congé.

8-2.05 L'enseignant se présentera à la salle de cours cinq (5) minutes avant le début dudit cours.

8-3.00 CALCUL DU NOMBRE D'ENSEIGNANTS

8-3.01 La tâche maximale d'un enseignant à temps complet est de dix-neuf (19) périodes ou l'équivalent (maximum 1045 minutes par semaine) réparties en période d'enseignement et/ou d'animation de niveau, et/ou d'activités, et/ou de surveillance (équivalence), et/ou de suppléance, et/ou de coordination des sports.

8-3.02 L'enseignant qui assume des périodes d'enseignement et/ou d'activités (à l'exception des périodes de surveillance et de suppléance) au-delà du maximum prévu à la clause 8-3.01 est rémunéré à raison de 1/16ième par période supplémentaire.

8-3.03 Compte-tenu de la répartition des cours, après consultation de la commission pédagogique, l'employeur pourra offrir pas plus d'une période excédant la charge maximale au groupe d'enseignants à temps complet, ladite période étant rémunérée à raison de 1/16 du salaire de base.

Le groupe d'enseignants concerné s'assurera que l'un d'eux assumera cette période supplémentaire.

8-3.04 Nonobstant l'article 8-3.01, la tâche de l'enseignant en éducation physique comprend 16 périodes d'enseignement et 3 périodes de coordination sportive ou 20 périodes d'enseignement, une étant payée selon les dispositions de la clause 8-3.02.

8-3.05 Nonobstant l'article 8-3.01, la tâche de l'enseignant qui anime un niveau d'enseignement est de seize (16) périodes d'enseignement et de trois (3) périodes d'animation.

8-3.06 La répartition de la tâche doit être telle que l'enseignant puisse consacrer à chacun de ses étudiants une attention et une disponibilité en minutes qui soient équitables pour tous les étudiants; les groupes n'excéderont pas trente-cinq (35) étudiants, le cas échéant, la commission pédagogique sera consultée.

8-3.07 Après consultation de la commission pédagogique, l'employeur répartit les fonctions et responsabilités des enseignants.

8-3.08 L'employeur informe l'enseignant de ses activités professionnelles, dans les limites de ses possibilités, au plus tard le 1er juin en ce qui concerne la ou les matières enseignées et au plus tard le 30 septembre en ce qui concerne le détail de ses principales activités professionnelles, sans préjudice d'une possible réorganisation des cours et d'une nouvelle répartition des tâches qui se font alors à la suite d'une entente entre

les parties.

8-3.09 Si un enseignant se croit lésé lorsqu'on l'informe de son affectation ou de sa charge de travail, ou lorsque la charge moyenne lui sera connue, il peut avoir recours à la procédure de grief et arbitrage prévue au chapitre 10-0.00.

8-3.10 Le conseil d'arbitrage, éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé de ce grief, a l'autorité pour le maintenir ou le rejeter en totalité et d'établir, s'il y a lieu, la compensation qu'il juge équitable.

8-3.11 L'employeur est tenu de fournir au syndicat dans les quinze (15) jours suivant le 30 septembre de chaque année, les tâches d'enseignement calculées selon 8-3.01.

ARTICLE 14 - CHARGE PROFESSIONNELLE

14.01 La charge professionnelle du professeur, déterminée par son contrat d'engagement, peut comprendre:

- les cours
- les séminaires ou les travaux dirigés
- les laboratoires
- la direction ou l'assistance dans la direction d'un département
- la direction ou la participation à un organisme de recherche du collège
- les entrevues avec les étudiants.

14.02 Le temps consacré par le professeur aux activités professionnelles s'évalue en heures-semaine-année. La charge maximale d'un professeur doit être l'équivalent de douze (12) heures-semaine-année d'enseignement pour les cours d'enseignement général et de quinze (15) heures-semaine-année d'enseignement pour les cours d'éducation physique.

14.03 Chaque période d'enseignement inclut les préparations, les corrections, les surveillances d'examens périodiques et semestriels, la compilation des résultats périodiques et semestriels rattachés à ces périodes d'enseignement, la vérification de la présence des étudiants à ses cours selon un mode général ou particulier établi par la Direction des services pédagogiques, les entrevues et les réunions académiques et pédagogiques qui se rattachent aux cours.

14.04 La charge de chaque directeur de département est déterminée en heures-année, conjointement par la Direction du collège et l'Exécutif du syndicat.

14.05 Chaque heure de laboratoire sera évaluée comme une heure d'enseignement.

14.06 L'évaluation en heures-année des "travaux dirigés", autres que les travaux donnés à tous les étudiants et communément appelés "travaux personnels", sera faite conjointement par la Direction du collège, le professeur concerné et l'Exécutif du syndicat.

14.07 La charge d'enseignement d'un professeur sera normalement approuvée conjointement par la Direction du collège, le Directeur de son département et le professeur concerné.

14.08 La charge d'enseignement d'un professeur sera réduite de trois (3) heures-année quand le professeur en est à sa première année d'enseignement et qu'il a plus de deux préparations de trois (3) heures-année.

14.09 Dans les cas où la Corporation demanderait à un professeur de donner des cours le soir, alors que ces cours sont compris dans l'enseignement régulier des étudiants de jour, ces heures de cours seront comprises dans la charge professionnelle du dit professeur.

14.10 Dans le cas où la Corporation demanderait à un professeur de donner des cours non compris dans l'enseignement régulier des étudiants, ces cours seront rémunérés aux taux horaires prescrits par l'article 16.05.

14.11 Les professeurs qui accepteraient de donner un cours d'été seront rémunérés selon un traitement établi conjointement par le Collège et l'Exécutif du syndicat.

CERTAINES INSTITUTIONS PRIVÉES
(DÉCRET)

Article 9 Charge professionnelle

9.01 La charge professionnelle inclut nommément et entre autres les périodes de cours, laboratoires, activités dirigées, études dirigées, entrevues avec les élèves. Elle comprend aussi les surveillances jugées pertinentes après consultation de la Commission pédagogique, les préparations de cours, préparations de laboratoires et d'études dirigées, corrections, activités parascolaires, réunions de parents (notamment au secondaire), journées pédagogiques, direction d'élèves.

9.02 Les activités professionnelles de l'enseignant d'éducation physique, qui comprennent, en plus des cours d'éducation physique, le rôle de conseiller technique au sein du comité des sports, la direction de l'entraînement des équipes sportives officielles de l'institution, la direction des activités sportives intra et extra-muros, doivent cependant constituer une charge équitable par rapport à celle des autres enseignants de l'institution.

9.03 La tâche des enseignants est répartie entre les membres de l'équipe enseignante de l'institution, de façon équitable, afin d'assumer toutes les activités professionnelles exigées pour la formation des élèves.

9.04 Le nombre d'enseignants entre lesquels se répartissent les activités professionnelles est établi en appliquant les proportions suivantes :

- 1 enseignant pour 17 élèves au secondaire (secondaire I à V);
- 1 enseignant pour 15 élèves au collégial (collégial I à III).

Considérant la disponibilité et la charge de travail remplies par des enseignants à temps partiel (ou des chargés de cours), plusieurs enseignants peuvent constituer l'équivalent d'un enseignant à temps complet, aux fins d'application du présent article.

Dans les institutions où le personnel enseignant religieux et/ou clérical n'est pas couvert par le certificat d'accréditation, il est compté dans le nombre d'enseignants prévu à la présente clause. Il en est de même des coopérants définis à l'article 26.

Afin de mettre en vigueur les proportions ci-haut mentionnées, il n'est pas tenu compte du personnel de direction, du personnel professionnel et du personnel technique tel que défini à l'article 1 de la présente convention, ni du personnel en congé d'études.

Cependant, si le personnel de direction, le personnel professionnel et le personnel technique donnent de l'enseignement, il sera alors tenu compte de ce personnel dans la mise en vigueur de ces proportions selon un prorata de l'enseignement donné.

9.05 Si l'employeur ne dispose pas du nombre requis d'enseignants pour l'application du rapport maître/élèves prévu au paragraphe 9.04, l'équivalent en salaire des enseignants manquants sera réparti au prorata des enseignants ayant à assumer effectivement une augmentation de charge de travail, ledit salaire étant calculé par rapport à un salaire moyen.

9.06 L'employeur ne peut obliger un enseignant à enseigner des matières qui ne correspondent pas à sa spécialisation à moins qu'il ne s'agisse de matières qui n'exigent pas de spécialisation particulière.

9.07 Les activités professionnelles de l'enseignant sont équitablement réparties par le Directeur des études (Directeur des services pédagogiques) après consultation des chefs de département et du comité des relations professionnelles.

9.08 Si l'enseignant se croit lésé à la suite de cette décision du Directeur des études (Directeur des services pédagogiques) il peut avoir recours à la Chambre professionnelle prévue à l'article 22 de la présente convention.

9.09 L'employeur informe l'enseignant de ses activités professionnelles, dans les limites de ses possibilités, au plus tard le premier (1er) juillet en ce qui concerne la (les) matière(s) enseignée(s) et au plus tard le trente (30) septembre en ce qui concerne le détail de ses principales activités professionnelles, sans préjudice d'une possible réorganisation des cours et d'une nouvelle répartition des tâches qui se font alors à la suite d'une entente entre les parties.

9.10 Tout enseignant remplit normalement sa charge professionnelle dans les locaux de l'employeur. Il est tenu d'y être aux moments où les devoirs de sa charge professionnelle l'exigent.

9.11 Durant l'année scolaire, l'enseignant pourra normalement bénéficier des congés établis par l'employeur pour les élèves. De tels congés ne devront toutefois pas empêcher un enseignant de fournir le travail autre que la prestation de cours selon les exigences de sa profession (v.g. préparation de cours, corrections, remise de notes, réunions de départements auxquels il appartient, réunions de la Commission pédagogique). Le tout en conformité avec les règlements du ministère de l'Education (v.g. article 28 du règlement no 7).

9.12 Tout enseignant dispose à sa discrétion des mois de juillet et août, ses activités professionnelles étant réparties entre le 1er septembre et le 30 juin, à moins d'entente contraire entre les parties.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL DES INSTITUTEURS

8-1.00 PRINCIPES GENERAUX

8-1.01 Les conditions de l'exercice de la profession d'instituteur doivent être telles que l'élève puisse bénéficier de la qualité d'éducation à laquelle il est en droit de s'attendre et que la commission et les instituteurs ont l'obligation de lui donner.

8-1.02 Les dispositions du présent chapitre visent, entre autres, à faciliter l'application du Règlement numéro 7 du Ministre qui élargit la notion d'enseignement en introduisant à l'horaire des élèves toute une variété d'activités dans le but de respecter les caractéristiques individuelles des élèves et de permettre leur progrès continu.

8-1.03 Il est du devoir de l'instituteur de participer à la réalisation des activités d'apprentissage et de formation et au développement de la vie étudiante, par la réalisation des activités étudiantes et des cellules-communautés, et de s'acquitter, entre autres, des fonctions et responsabilités suivantes:

1.- préparer et présenter ses cours et ses leçons dans les limites des programmes autorisés;

2.- organiser et superviser des activités socio-culturelles, sportives et récréatives à l'horaire des élèves;

3.- évaluer le rendement et le progrès des élèves qui lui sont confiés et en faire rapport à l'autorité compétente de l'école et aux parents;

4.- collaborer avec les autres professionnels enseignants et non-enseignants de l'école en vue de prendre les mesures appropriées pour servir les besoins individuels de l'élève;

5.- surveiller la conduite des élèves lorsqu'ils sont en sa présence;

6.- contrôler les retards et les absences de ses élèves;

7.- participer durant l'horaire des élèves aux réunions en relation avec son travail.

8-2.00 CALCUL DU NOMBRE D'INSTITUTEURS
(Voir exemples à l'annexe IX)

Le nombre total d'instituteurs est établi par rapport au nombre d'élèves desservis par la commission sur la base de fréquentation au 30 septembre de chaque année scolaire en cours.

Le nombre total d'instituteurs obtenu conformément aux clauses 8-2.01 et 8-2.02 n'inclut que les personnes suivantes:

a) le responsable (le "chef instituteur")

b) le chef de groupe

Le nombre de chefs de groupe ne dépasse pas 1 pour 10 instituteurs à temps plein pour l'ensemble des instituteurs au secondaire.

(Cette règle ne doit pas être interprétée comme procédure de nomination mais uniquement comme formule statistique).

c) l'instituteur à temps plein;

d) l'instituteur à temps partiel (pour le pourcentage de son temps où il participe à l'horaire des élèves);

e) l'instituteur à la leçon (pour le pourcentage de son temps où il participe à l'horaire des élèves);

f) toute autre personne qui participe à l'horaire des élèves (pour le pourcentage de son temps où elle participe à l'horaire des élèves).

8-2.01 Pour déterminer le nombre d'instituteurs, on additionne les 5 quotients suivants:

a) Nombre d'élèves à la maternelle divisé par 40;

s'il y a une fraction et que la fraction est moindre que 10/40, on n'en tient pas compte;

s'il y a une fraction et que la fraction est de 10/40 à 30/40, on ajoute ½;

s'il y a une fraction et que la fraction est plus de 30/40, on ajoute 1.

b) Nombre d'élèves à l'élémentaire divisé par 27 *;

s'il y a une fraction et que la fraction est moindre que 10/27 *, on n'en tient pas compte;

s'il y a une fraction et que la fraction est de 10/27 ou plus, on ajoute 1.

c) Nombre d'élèves au secondaire divisé par 17;

s'il y a une fraction et que la fraction est moindre que 9/17, on n'en tient pas compte;

s'il y a une fraction et que la fraction est de 9/17 ou plus, on ajoute 1.

d) Lorsque l'ouverture de classes spéciales pour l'enfance inadaptée est autorisée conformément aux dispositions de l'annexe X, les élèves, dont l'état est identifié selon les dispositions de ladite annexe dans l'une ou l'autre des catégories énumérées ci-dessous, ne sont pas comptés parmi les élèves énumérés aux paragraphes a), b) et c) précédents.

---

* A compter de l'année scolaire 1973-1974, au lieu du chiffre "27", lire "26.5".

a) pour la commission qui a moins de 1350 élèves de niveau élémentaire (excluant l'enfance inadaptée à ce niveau);

b) pour la commission qui a au moins 1350 élèves de niveau élémentaire (excluant l'enfance inadaptée à ce niveau) et qui affecte durant cette année scolaire au moins un instituteur par 1350 tels élèves à titre de spécialiste auprès de tels élèves.

A compter de l'année scolaire 1974-1975, au lieu du chiffre "27", lire "26".

a) pour la commission qui a moins de 1350 élèves de niveau élémentaire (excluant l'enfance inadaptée à ce niveau),

b) pour la commission qui a au moins 1350 élèves de niveau élémentaire (excluant l'enfance inadaptée à ce niveau) et qui affecte durant cette année scolaire au moins un instituteur par 675 tels élèves à titre de spécialiste auprès de tels élèves.

Pour déterminer le nombre d'instituteurs par rapport au nombre d'élèves ainsi identifiés, les formules suivantes s'appliquent:

1) Nombre total d'élèves identifiés comme:

- débiles mentaux légers de niveau élémentaire,
- souffrant de déviations mineures au niveau des apprentissages,
- étant dans une classe d'attente ou de maturation,

divisé par 15.

S'il y a une fraction, on n'en tient pas compte.

Cependant, lorsqu'il y a moins de 60 tels élèves à la commission, celle-ci procède de la façon suivante:

- de 11 à 20 élèves, elle engage 1 instituteur,
- de 21 à 40 élèves, elle engage 2 instituteurs ,
- de 41 à 59 élèves, elle engage 3 instituteurs.

2) Nombre total d'élèves identifiés comme:

- débiles mentaux légers de niveau secondaire,
- infirmes moteurs,
- souffrant de déviations graves au niveau des apprentissages,

divisé par 12.

S'il y a une fraction, on n'en tient pas compte.

Cependant, lorsqu'il y a moins de 36 tels élèves à la commission, celle-ci procède de la façon suivante:

- de 8 à 16 élèves, elle engage 1 instituteur,
- de 17 à 35 élèves, elle engage 2 instituteurs.

3) Nombre total d'élèves identifiés comme:

- débiles mentaux moyens
- infirmes moteurs de niveau maternelle*
- infirmes moteurs cérébraux légers et moyens,
- déficients physiques,
- souffrant d'épilepsie non contrôlée,
- sourds ou demi-sourds,
- aveugles ou demi-voyants,
- mésadaptés socio-affectifs graves,

divisé par 8.

S'il y a une fraction, on n'en tient pas compte.

Cependant, lorsqu'il y a moins de 24 tels élèves à la commission, celle-ci procède de la façon suivante:

- de 4 à 12 élèves, elle engage 1 instituteur,
- de 13 à 23 élèves, elle engage 2 instituteurs.

---

* Pour l'élève qui a une pleine journée à la maternelle.

4) Nombre total d'élèves identifiés comme:

- infirmes moteurs cérébraux graves (tous niveaux),
- infirmes moteurs cérébraux légers et moyens de niveau maternelle,*
- déficients physiques de niveau maternelle,*
- souffrant d'épilepsie non-contrôlée de niveau maternelle,*
- aveugles et demi-voyants de niveau maternelle,*
- sourds et demi-sourds de niveau maternelle,*
- souffrant de déviations multiples,

divisé par 6.

S'il y a une fraction, on n'en tient pas compte.

Cependant, lorsqu'il y a moins de 24 tels élèves à la commission, celle-ci procède de la façon suivante:

- de 3 à 8 élèves, elle engage 1 instituteur,
- de 9 à 16 élèves, elle engage 2 instituteurs,
- de 17 à 23 élèves, elle engage 3 instituteurs.

8-2.02 CAS SPECIAUX

A) La commission qui dessert le niveau élémentaire peut exclure, du nombre actuel de ses élèves de l'élémentaire, ceux qui sont dans une école correspondant aux 3 conditions suivantes:

a) l'inscription est de 162** ou moins;

b) la commission y dispose de locaux en nombre suffisant pour donner l'enseignement aux élèves,

c) le transport d'une école à une autre école de la commission s'avère impossible (manque de routes, ou voyages en autobus scolaire d'une durée de plus de 40 minutes).

Cependant, pour l'année scolaire 1972-73, la condition mentionnée à l'alinéa c) n'est pas exigée pour les écoles qui répondaient aux 3 conditions des alinéa a), b) et c) durant l'année scolaire 1971-72.

Pour l'année scolaire 1973-1974 et pour chaque année scolaire suivante, la condition mentionnée à l'alinéa c) n'est pas exigée pour les écoles qui ont bénéficié de l'exception prévue à l'alinéa précédent durant l'année scolaire qui précède l'année scolaire en cours.

B) Pour ses écoles du paragraphe A), la commission engage les instituteurs comme suit:

a) pour chaque école ayant 22 élèves ou moins: 1 instituteur;

b) pour chaque école ayant de 23 à 46 élèves: 2 instituteurs;

c) pour chaque école ayant de 47 à 72 élèves: 3 instituteurs;

d) pour chaque école ayant de 73 à 100 élèves: 4 instituteurs;

e) pour chaque école ayant de 101 à 130 élèves: 5 instituteurs;

f) pour chaque école ayant de 131 à 162** élèves: 6 instituteurs.

C) Pour ses autres écoles de l'élémentaire, la commission mentionnée au paragraphe A) procède au calcul selon les modalités de la clause 8-2.01.

---

* Pour l'élève qui a une pleine journée à la maternelle.

** A compter de l'année scolaire 1973-1974, lire "156" au lieu de "162".

D) La commission qui a moins de 500 élèves au secondaire peut exclure du nombre actuel de ses élèves du secondaire ceux qui sont dans des écoles correspondant aux 3 conditions suivantes:

a) l'inscription est entre 15 et 102;

b) la commission dispose des locaux nécessaires pour donner l'enseignement aux élèves;

c) le transport d'une école à une autre école de la commission s'avère impossible (manque de routes, ou voyages en autobus scolaire d'une durée de plus d'une heure).

E) Pour ses écoles du paragraphe D), la commission engage les instituteurs comme suit:

a) pour chaque école ayant de 15 à 30 élèves: 2 instituteurs;

b) pour chaque école ayant de 31 à 45 élèves: 3 instituteurs;

c) pour chaque école ayant de 46 à 60 élèves: 4 instituteurs;

d) pour chaque école ayant de 61 à 75 élèves: 5 instituteurs;

e) pour chaque école ayant de 76 à 102 élèves: 6 instituteurs.

F) Pour ses autres écoles du secondaire, la commission mentionnée au paragraphe D) procède au calcul selon les modalités de la clause B-2.01.

G) Le nombre d'instituteurs autorisé en vertu d'une autorisation spéciale du ministre permettant l'ouverture de classes pré-maternelles à titre expérimental s'ajoute au nombre prévu à la clause B-2.01.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 8-1.00 Dispositions générales

8-1.01 En aucun cas, les professeurs ne sont tenus d'exécuter ou de faire exécuter par leurs étudiants du travail de production, de construction, de déménagement ou d'entretien, d'inventaire, d'installation ou de service. Seuls des travaux de production directement reliés au programme d'étude et aux fins pour lesquelles ils sont prévus peuvent être exécutés, et sur les lieux du travail seulement. Les professeurs n'exécutent et ne font exécuter aucun travail de même nature pour leurs fins personnelles à moins d'une autorisation écrite du Collège.

8-1.02 Durant une session, le professeur a droit aux congés établis par le Collège pour les étudiants. De tels congés ne doivent toutefois pas empêcher un professeur de fournir le travail autre que la prestation de cours, selon les exigences de sa profession.

8-1.03 Tout professeur ayant complété une année d'enseignement à plein temps dispose de deux (2) mois consécutifs de vacances rémunérées entre le 1er juin et le 1or septembre, selon les exigences du calendrier scolaire adopté par le Collège. Les dispositions qui précèdent s'appliquent au professeur à temps plein engagé durant l'année scolaire et au professeur à temps partiel au prorata de leur disponibilité annuelle.

8-1.04 Lorsqu'un professeur se croit lésé par une décision du Collège qui modifie ses conditions de travail autres que celles visées par la présente convention, il peut formuler un grief si cette décision n'est pas fondée sur un motif raisonnable dont la preuve incombe au Collège.

Article 8-2.00 Disponibilité

8-2.01 Le professeur à temps complet doit être à la disposition du Collège six heures et demi (6h ½) par jour, du lundi au vendredi. Cette disponibilité est établie pour un minimum d'une session entre la huitième et la dix-huitième heure, à moins d'entente entre les parties.

Quand la prestation de l'enseignement exige une disponibilité excédant six heures et demie (6h ½) par jour, le Collège reconnaît au professeur une période de non-disponibilité d'un autre mo-

ment de la semaine, de sorte que la durée totale hebdomadaire n'excède pas trente deux heures et demie (32h 30). Cette période est fixée par le professeur, après entente avec le Collège. Le professeur dispose d'une heure et demie (1h 30) pour le repas du midi, cette période n'étant pas comptée dans les heures de disponibilité et est située entre onze heures (11h 00) et quatorze heures trente (14h 30).

8-2.02 Le professeur remplit normalement sa charge professionnelle dans les locaux du Collège. Il est tenu d'y être au moment où les devoirs de sa charge professionnelle l'exigent.

8-2.03 Le présent article n'entre en vigueur qu'à la date du début de la 2ième session régulière de l'année scolaire 1972-1973. Jusqu'à cette date, les conditions en vigueur au collège au 15 octobre 1972 sont maintenues.

Article 8-3.00 Tâche professionnelle

8-3.01 La charge professionnelle comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement telles que: préparation du plan d'études, préparation de cours ou de laboratoires, prestation de cours ou de laboratoires, rencontres avec les étudiants, préparation, surveillance et corrections des examens, révisions de corrections demandées par les étudiants, séances pédagogiques organisées par le Collège, rencontres départementales.

8-3.02 A moins d'entente contraire entre les parties, le professeur:

a) compte lui-même les notes de chaque des contrôles, des examens ou des travaux qu'il donne aux étudiants;
b) remet les notes selon les directives émises par le Collège;
c) remet une note finale pour chaque cours.

Article 8-4.00 Nombre de professeurs

8-4.01 Le nombre de professeurs à temps complet, ou son équivalent, entre lesquels se répartissent les activités professionnelles est établi en appliquant le rapport suivant: un professeur par 15 étudiants à plein temps ou l'équivalent.

Cette évaluation, sans préjudice au nombre réel de professeurs requis sur la base des prévisions ainsi faites, se fait le 30 septembre de chaque année pour l'année courante.

8-4.02 A moins d'entente contraire entre les parties et si le Collège ne dispose pas du nombre requis de professeurs pour l'application du rapport professeur/étudiants tel que prévu à la clause 8-4.01, l'équivalent en salaire des professeurs manquants sera réparti entre les professeurs ayant à assumer effectivement une augmentation de charge de travail au prorata de leur surcharge, tout salaire étant calculé par rapport au salaire moyen des professeurs du Collège. Le versement est fait au plus tard le 31 juillet.

S'il n'est pas possible de déterminer quels sont les professeurs qui ont effectivement encouru une augmentation de tâche les montants prévus à la présente clause sont répartis entre les professeurs du Collège sur recommandation du Comité des Relations du Travail.

Article 8-5.00 Principes de la distribution des tâches

8-5.01 La tâche des professeurs est répartie entre les membres du corps enseignant du Collège, de façon équitable, afin que soient assumées toutes les activités d'enseignement reliées à la formation des étudiants.

8-5.02 La charge annuelle d'enseignement d'un professeur à temps complet est répartie sur deux (2) sessions consécutives à moins d'une entente contraire entre le Collège et le professeur concerné.

Article 8-6.00 Procédure de la distribution des tâches

8-6.01 Le Collège présente au Syndicat un projet de règles de distribution des tâches d'enseignement pour chaque département au plus tard le 31 mai de chaque année. A partir du moment où il reçoit ledit projet, le Syndicat dispose de trois (3) semaines pour répondre à cette proposition. A défaut d'entente sur les règles de distribution, le Collège applique celles qu'il trouve les plus équitables jusqu'au moment où le tribunal d'arbitrage prévu à l'article 9-2.00 aura rendu une décision à la suite d'un grief soumis par le Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la constatation écrite et conjointe du non-accord. Le tribunal d'arbitrage accorde priorité à ce grief.

La décision du tribunal n'a pas d'effets rétroactifs.

Qu'elles soient établies conjointement par le Collège et le Syndicat ou par voie d'arbitrage, les dites règles ne doivent en aucun cas venir en conflit avec les dispositions de la présente convention ni leur être contraires ni différentes, ni faire augmenter le nombre total de professeurs obtenu selon la clause 8-4.01. Le respect de ces règles est subordonné à la condition suivante, à savoir que leur coût d'application ne constitue pas une augmentation des coûts en traitements du nombre total de professeurs obtenu par l'application du présent article.

8-6.02 Une fois déterminé le nombre de professeurs pour chaque département, la détermination de la charge d'enseignement départie à chaque professeur est proposée par le département au Collège.

8-6.03 Au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de chaque session régulière, le Collège informe le professeur de la ou les matières qu'il aura à enseigner.

8-6.04 Si un professeur s'estime lésé par la répartition des tâches, il peut recourir à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00 dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision du Collège.

8-6.05 La répartition des tâches est transmise au Syndicat.

ANNEXE B

ECHELLES DE TRAITEMENT

TABLEAU

ECHELLE DE TRAITEMENTS - ANNEE SCOLAIRE 1974-1975

Année de scolarité **		12 et moins	13	14	15	16	17	18	19	20*
Année d'expérience	1	5824	6218	6812	7487	8232	9033	9940	10920	12012
	2	5972	6455	7062	7755	8525	9366	10307	11324	12436
	3	6133	6688	7314	8025	8818	9695	10675	11730	12855
	4	6381	6950	7586	8325	9134	10057	11076	12168	13318
	5	6637	7216	7867	8624	9459	10420	11473	12606	13772
	6	6902	7487	8148	8916	9782	10781	11874	13041	14227
	7	7189	7781	8470	9245	10138	11176	12303	13510	14716
	8	7485	8079	8766	9577	10494	11570	12738	13977	15201
	9	7772	8378	9078	9909	10850	11962	13167	14446	15689
	10	8066	8671	9391	10240	11206	12355	13598	14913	16177
	11	8385	9002	9734	10602	11606	12792	14072	15433	16712
	12	8708	9332	10075	10963	12006	13231	14546	15950	17249
	13	9024	9665	10420	11324	12405	13666	15020	16469	17788
	14	9348	9996	10764	11685	12806	14103	15495	16989	18322
	15	9665	10327	11107	12048	13203	14540	15969	17506	18860

*Scolarité de 20 ans et un doctarat de 3ième cycle.

**Conformément au "Manuel d'évaluation de la scolarité" du ministre.

ECHELLE DE TRAITEMENTS POUR L'ANNEE 1974-75

ANNEES DE SCOLARITE

ANNEES D'EXPERIENCE	15	16	17	18	19	20*
1	8080	8875	9755	10735	11790	12970
2	8365	9195	10115	11130	12225	13420
3	8660	9515	10465	11530	12660	13875
4	8980	9355	10855	11960	13135	14355
5	9300	10210	11255	12390	13605	14835
6	9620	10555	11640	12815	14075	15325
7	9980	10950	12065	13275	14585	15845
8	10345	11325	12480	13745	15090	16360
9	10695	11715	12915	14215	15595	16880
10	11055	12105	13340	14675	16100	17405
11	11445	12515	13800	15180	16640	17955
12	11835	12930	14255	15675	17180	18505
13	12225	13350	14720	16175	17715	19060
14	12620	13765	15170	16675	18260	19615
15	13005	14185	15630	17175	18795	20160

* Scolarité de 20 ans et doctorat de 3e cycle.

	(12 et -)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	6,424	6,818	7,412	8,087	8,832	9,633	10,540	11,520	12,612
2.	6,572	7,055	7,662	8,355	9,125	9,966	10,907	11,924	13,036
3.	6,733	7,288	7,914	8,625	9,418	10,295	11,275	12,330	13,455
4.	6,981	7,550	8,186	8,925	9,734	10,657	11,676	12,768	13,918
5.	7,237	7,816	8,467	9,224	10,059	11,020	12,075	13,206	14,372
6.	7,502	8,087	8,748	9,516	10,382	11,381	12,474	13,641	14,827
7.	7,789	8,381	9,070	9,845	10,738	11,776	12,903	14,110	15,316
8.	8,085	8,679	9,366	10,177	11,094	12,170	13,338	14,577	15,801
9.	8,372	8,978	9,678	10,509	11,450	12,562	13,767	15,046	16,289
10.	8,666	9,271	9,991	10,840	11,806	12,955	14,198	15,513	16,777
11.	8,985	9,602	10,334	11,202	12,206	13,392	14,672	16,033	17,312
12.	9,308	9,932	10,675	11,563	12,606	13,831	15,146	16,550	17,849
13.	9,624	10,265	11,020	11,924	13,005	14,266	15,620	17,069	18,388
14.	9,948	10,596	11,364	12,285	13,406	14,703	16,095	17,589	18,922

Année de scolarité * *		14	15	16	17	18	19	20 *
Année d'expérience	1	6750	7428	8165	8971	9870	10844	11929
	2	7000	7694	8456	9300	10236	11246	12350
	3	7248	7961	8749	9628	10601	11650	12765
	4	7526	8259	9070	9988	10999	12063	13221
	5	7805	8556	9393	10348	11394	12518	13678
	6	8084	8854	9714	10707	11791	12951	14129
	7	8404	9181	10069	11097	12219	13415	14613
	8	8705	9511	10422	11489	12649	13881	15096
	9	9014	9839	10775	11878	13076	14346	15580
	10	9325	10168	11129	12270	13503	14811	16064
	11	9665	10529	11525	12703	13974	15326	16596
	12	10006	10887	11922	13139	14445	15840	17129
	13	10348	11246	12319	13571	14916	16355	17653
	14	10689	11605	12716	14005	15388	16870	18195
	15	11029	11965	13113	14439	15858	17384	18729

* Scolarité de 20 ans et un doctorat du 3e cycle

* * Conformément au "Manuel d'évaluation de la scolarité" du ministre.

B-4

ANNEE 1975-76

Exp. / Scol.	12	13	14	15	16	17	18	19	20 *
1	6173	6591	7221	7936	8726	9575	10536	11575	12733
2	6330	6842	7486	8220	9036	9928	10925	12003	13182
3	6500	7089	7753	8510	9347	10277	11315	12434	13626
4	6763	7367	8041	8824	9682	10660	11741	12898	14117
5	7035	7649	8339	9141	10027	11045	12161	13362	14598
6	7316	7936	8637	9451	10369	11428	12586	13823	15081
7	7619	8248	8978	9800	10746	11847	13041	14321	15599
8	7934	8564	9292	10152	11124	12264	13502	14816	16113
9	8238	8880	9623	10504	11501	12680	13957	15313	16630
10	8549	9191	9954	10854	11878	13096	14414	15808	17148
11	8888	9542	10318	11450	12302	13560	14916	16359	17715
12	9230	9892	10679	11626	12726	14025	15419	16907	18284
13	9565	10245	11045	12003	13149	14486	15921	17457	18855
14	9908	10596	11410	12386	13568	14949	16425	18008	19421
15	10245	10947	11773	12771	13995	15412	16927	18556	19992

* Scolarité de 20 ans et un doctorat de 3e cycle.
** Conformément au "Manuel d'évaluation de la scolarité" du ministre.

ANNEXE C

TAUX - HORAIRE DE LA SUPPLEANCE OCCASIONNELLE

DANS LES COMMISSIONS SCOLAIRES

6-7.02 L'instituteur à la leçon est rémunéré sur la base des taux horaires fixés ci-après. Ces taux sont pour 45 à 60 minutes d'enseignement et l'instituteur à la leçon, dont les périodes sont de moindre durée, est rémunéré comme suit: nombre de minutes d'enseignement divisé par 60 et multiplié par le taux prévu ci-après pour sa catégorie. Il n'a droit à aucun des bénéfices prévus à la présente convention. Cependant, il a droit à la procédure de règlement des griefs quant aux clauses qui servent à déterminer son traitement.

Catégorie	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	16 ans	17 ans	18 ans	19 ans	20 ans
Taux pour l'année scolaire 1971-1972	6.40	7.20	8.10	8.90	9.70	10.60	11.50	12.30	13.10
Taux pour l'année scolaire 1972-1973	6.70	7.60	8.50	9.40	10.20	11.20	12.00	13.00	13.80
Taux pour l'année scolaire 1973-1974	7.10	8.10	9.00	10.00	10.80	11.90	12.70	13.80	14.60
Taux pour l'année scolaire 1974-1975.	7.50	8.60	9.50	10.60	11.40	12.60	13.50	14.60	15.50

6-7.03 Le suppléant occasionnel est rémunéré de la façon suivante:

- $5.25 (8) s'il remplace durant 60 minutes ou moins,

- $10.50 (9) s'il remplace entre 60 minutes et une demi-journée;

- $21.00 (10) s'il remplace durant 1 journée.

Le suppléant occasionnel reçoit un minimum de $5.25 (8) par jour lorsqu'il se rend à l'école pour effectuer de la suppléance à la demande de la commission ou de l'autorité compétente.

S'il remplace au secondaire, le suppléant occasionnel n'est pas limité par le taux maximum prévu pour la demi-journée et ne peut être tenu de faire plus de 5 périodes de 45 à 60 minutes par jour.

Cependant, après 20 jours ouvrables consécutifs d'absence de la part d'un instituteur à temps plein, la commission paie, au suppléant occasionnel qui le remplace durant ces 20 jours, le traitement qu'il recevrait s'il était instituteur à temps plein. Ce traitement est basé sur sa catégorie et son échelon d'expérience et est payé à raison de 1/200 du traitement annuel pour chaque jour de travail. Dans ce deuxième cas, ce traitement compte à partir de la première journée de suppléance.

Tout suppléant occasionnel n'a droit à aucun des bénéfices prévus à la présente convention et il n'est tenu à aucune autre obligation que celle de remplir la tâche qui lui est assignée par la commission. Cependant, il a droit à la procédure de règlement des griefs quant aux clauses qui servent à déterminer son traitement.

6-7.04 Le suppléant régulier a droit à tous les avantages prévus dans la présente convention pour l'instituteur à temps plein, et il est tenu aux mêmes obligations que ce dernier.

---

(8) $ 5.50 pour l'année scolaire 1972-1973.
$ 5.85 pour l'année scolaire 1973-1974.
$ 6.20 pour l'année scolaire 1974-1975.

(9) $11.00 pour l'année scolaire 1972-1973.
$11.70 pour l'année scolaire 1973-1974.
$12.40 pour l'année scolaire 1974-1975.

(10) $22.00 pour l'année scolaire 1972-1973.
$23.40 pour l'année scolaire 1973-1974.
$24.80 pour l'année scolaire 1974-1975.

ANNEXE D

MECANISME DE PAIEMENT DES CONGES DE MALADIE

POUR LE COLLEGE MONT ST-LOUIS

5-9.00 CONGES DE MALADIE

5-9.01 Tout professeur à temps plein a droit à soixante-quinze (75) périodes d'activités cédulées en congés de maladie par année. Le professeur à temps plein doit monnayer ces congés de maladie chaque année au prorata ou fraction de son salaire à calculer sur 210 jours pour l'année 1972-1973 (Tableau "A"), sur 1025 périodes pour l'année 1973-1974 (Tableau "B"), sur 1000 périodes pour l'année 1974-1975 (Tableau "C"), s'il ne les a pas pris au cours de l'année.

Tableau C, page suivante.

	(12 et -)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)
1.	6,424	[illegible]	7,412	8,087	8,832	9,633	10,540	11,520	12,612
2.	6,572	[illegible]	7,662	8,355	9,125	9,966	10,907	11,924	13,036
3.	6,733	[illegible]	7,914	8,625	9,418	10,295	11,275	12,330	13,455
4.	6,931	[illegible]	8,186	8,925	9,734	10,657	11,676	12,768	13,918
5.	7,237	[illegible]	8,467	9,224	10,059	11,020	12,073	13,206	14,372
6.	7,502	8,087	8,748	9,516	10,382	11,381	12,474	13,641	14,827
7.	7,789	8,381	9,070	9,845	10,738	11,776	12,903	14,110	15,316
8.	8,085	8,[illegible]	9,366	10,177	11,094	12,170	13,338	14,577	15,801
9.	8,372	8,978	9,678	10,509	11,450	12,562	13,767	15,046	16,289
10.	8,666	9,271	9,991	10,840	11,806	12,955	14,198	15,513	16,777
11.	8,985	9,602	10,334	11,202	12,206	13,392	14,672	16,033	17,312
12.	9,308	9,952	10,675	11,563	12,606	13,831	15,146	16,550	17,849
13.	9,624	10,265	11,020	11,924	13,005	14,266	15,620	17,069	18,388
14.	9,948	10,596	11,364	12,285	13,406	14,703	16,095	17,589	18,922

ANNEXE E

MESURES DISCIPLINAIRES

SÉMINAIRE MARIE-REINE DU CLERGÉ E-1

ARTICLE XIII

MESURES DISCIPLINAIRES

13.01 Si un enseignant cause à l'employeur un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre de ses fonctions temporairement et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature de la sanction, laquelle peut prendre la forme d'un congédiement. En cas de telle suspension, l'employeur dispose de quinze (15) jours pour formuler la sanction, autrement l'enseignant est réinstallé, confirmé dans ses postes et droits. Il récupère le traitement dont il a été privé.

13.02 Sauf les cas prévus au paragraphe 13.01, l'employeur ne peut imposer une sanction ou une suspension ou congédier un enseignant sans lui avoir, au préalable, fait part par écrit de ses doléances deux (2) fois dans une même année. Le délai entre les deux (2) avis doit avoir une longueur raisonnable permettant à l'enseignant de rectifier, s'il y a lieu, la situation.

13.03 S'il s'agit du congédiement ou du non-réengagement d'un enseignant permanent ou du congédiement d'un enseignant non permanent, l'employeur doit informer par écrit tout tel enseignant de son intention.

Sur réception de cet avis, l'enseignant peut alors, dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, faire parvenir à l'employeur sa démission écrite.

Dans le cas où l'enseignant ne démissionne pas, l'employeur doit alors, à l'expiration dudit délai, convoquer pour le consulter, le comité des relations professionnelles, et l'enseignant peut s'il le désire, être entendu devant ledit comité.

Le comité des relations professionnelles doit fournir sa recommandation dans les cinq (5) jours de sa convocation, à moins d'entente contraire entre les parties.

Toute sanction, de quelque nature qu'elle soit, doit être signifiée à l'intéressé par écrit.

13.04 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief, sauf dans le cas d'un non-réengagement si cet enseignant n'est pas permanent.

13.05 Si un enseignant formule un grief au sujet d'un avis, d'une sanction, d'une suspension ou d'un congédiement l'employeur doit établir par preuve les motifs de ces dits avis, sanction, suspension ou congédiement et leur bien-fondé.

13.06 En tout temps, l'enseignant peut demander de consulter son dossier intégral accompagné ou non d'un représentant du Syndicat.

E-2

O'SULLIVAN BILINGUAL COLLÈGE, QUÉBEC

5-7.00 **DOSSIER PERSONNEL**

5-7.01 Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un professeur pour raison disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.

5-7.02 Toute réprimande écrite à l'endroit d'un professeur doit émaner de l'autorité du Collège pour être inscrite au dossier personnel. Toutefois, cette réprimande écrite ne pourra normalement être versée au dossier du professeur que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur un acte similaire pour donner au professeur la chance de s'amender. Tout avertissement écrit qui n'a pas été suivi dans les cinq (5) mois d'une réprimande écrite, devient caduc.

5-7.03 Avant d'être porté au dossier personnel, un avertissement est signé par le professeur à la seule fin d'attester qu'il en a pris connaissance; si le professeur refuse de signer, le document est porté audit dossier avec mention de son refus de signer attesté par un représentant syndical ou, à son défaut, par une autre personne.

9

5-7.04 Avant d'être inscrite au dossier personnel d'un professeur, toute réprimande écrite à son endroit, doit être communiquée par écrit au professeur en deux (2) copies.

Le professeur impliqué doit en accuser réception en retournant une des deux (2) copies signées attestant qu'il en a pris connaissance. Une copie de cette réprimande est envoyée au syndicat en même temps.

5-7.05 Si le professeur impliqué néglige ou refuse d'accuser réception conformément à la clause 5-7.04, le représentant syndical signe un exemplaire de la réprimande. La réprimande est versée au dossier personnel. L'employeur avertit alors le professeur concerné, par écrit, qu'il a versé telle pièce à son dossier.

5-7.06 Le professeur peut contester le bien-fondé de la réprimande selon la procédure de grief dans les quinze (15) jours qui suivent l'expédition par l'employeur de l'avis mentionnant que telle pièce a été versée au dossier.

5-7.07 Seules les réprimandes communiquées conformément au présent article sont inscrites au dossier personnel du professeur. Toute réprimande portée au dossier personnel du professeur ne peut être invoquée contre lui si le professeur a été au service de l'employeur pendant un (1) an à la suite de la dernière inscription audit dossier sans qu'il y ait eu d'inscription pour acte similaire à son dossier. Toute réprimande rescindée par l'employeur ou déclarée non-fondée par un conseil d'arbitrage est retirée du dossier personnel du professeur impliqué.

Tout professeur a le droit de consulter son dossier personnel en se présentant en personne, et d'obtenir, sur demande écrite, une lettre d'appréciation.

5-7.08 Les seules réprimandes qui peuvent être invoquées contre un professeur par l'employeur sont celles qui ont été inscrites au dossier personnel dudit professeur conformément à la procédure ci-haut établie.

5-7.09 L'employeur s'engage à éliminer du dossier des professeurs tout ce qui avait été inscrit avant la signature de cette convention collective.

ACADÉMIE ST-LOUIS, QUÉBEC

E-3

ARTICLE 12 DOSSIER D'ETAT DE SERVICE ET MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un professeur pour raison disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.

12.02 Tout avertissement et toute réprimande écrits à l'endroit d'un professeur doivent émaner du directeur général pour être inscrits au dossier d'état de service. Toutefois, cette réprimande écrite ne pourra normalement être versée au dossier du professeur que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur un acte similaire pour donner au professeur la chance de s'amender.

Tout avertissement qui n'a pas été suivi d'une réprimande durant la même année scolaire devient caduc.

12.03 Au moment d'être portée au dossier d'état de service, une copie de l'avertissement ou de la réprimande doit être adressée au professeur.

12.04 Le professeur peut contester le bien-fondé de la réprimande selon la procédure de grief dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de la copie de la réprimande.

12.05 Seules les réprimandes communiquées conformément au présent article sont inscrites au dossier d'état de service du professeur. Toute réprimande portée au dossier d'état de service du professeur ne peut être invoquée contre lui si le professeur a été au service de l'employeur pendant deux (2) ans à la suite de la dernière inscription audit dossier sans qu'il y ait eu depuis l'inscription pour acte similaire à son dossier. Toute réprimande rescindée par l'employeur ou déclarée non fondée par un conseil d'arbitrage est retirée du dossier d'état de service du professeur impliqué.

12.06 Tout professeur a le droit de consulter son dossier d'état de service en se présentant en personne, et d'obtenir, sur demande écrite, une lettre d'appréciation.

12.07 Les seuls rapports d'appréciation, les seuls avertissements et les seules réprimandes qui peuvent être invoqués contre un professeur par l'employeur sont ceux qui ont été inscrits au dossier d'état de service dudit professeur conformément à la procédure ci-haut établie.

12.08 Il est entendu que l'Académie peut avoir recours à toute forme de mesures disciplinaires (suspension, congédiement, non-réengagement, etc...) après avoir averti et réprimandé un professeur selon la procédure ci-haut décrite.

Lorsque l'employeur agit en vertu de la clause 12.09, il n'est pas tenu d'avertir ou de réprimander le professeur concerné.

12.09 Si un professeur cause à l'employeur un préjudice qui, pas sa gravité et/ou sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre de ses fonctions temporairement et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature des mesures à prendre. En cas de telle suspension, l'Académie dispose de quinze (15) jours pour formuler les mesures qu'il prend. Autrement le professeur est réinstallé, confirmé dans ses postes et droits et il récupère le traitement dont il a été privé.

12.10 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le professeur peut recourir à la procédure de grief, sauf dans le cas d'un non-réengagement si ce professeur n'est pas permanent.

12.11 Si un professeur formule un grief au sujet d'un avis d'une sanction, d'une suspension ou d'un congédiement, l'employeur doit établir par preuve les motifs de cesdits avis, sanction, suspension ou congédiement, et leur bien-fondé.

12.12 Tout document, tout avertissement ou tout rapport inscrit au dossier du professeur, avant la signature de la convention, sera éliminé de ce dossier.

MESURES DISCIPLINAIRES

18.17 Si un enseignant cause à la Corporation un préjudice qui par sa gravité et sa nature nécessite une intervention immédiate, celle-ci doit le suspendre de ses fonctions.

L'enseignant doit être réinstallé sans aucun préjudice dans quatre (4) jours ouvrables suivant sa suspension, si dans l'intervalle la Corporation n'a pas saisi les représentants du Syndicat de son intention de lui imposer quelqu'autre sanction. L'enseignant peut alors plaider sa cause avec les représentants du Syndicat devant le comité des relations du travail. La Corporation dispose alors de quinze (15) jours pour formuler la sanction, autrement l'enseignant est rétroactivement réinstallé, confirmé dans ses postes et droits.

18.18 Dans tous les cas, la Corporation ne peut imposer une sanction ou une suspension ou congédier un enseignant sans lui en avoir signifié par écrit les motifs et sans avoir informé le Syndicat de son intention.

Sur réception de cet avis, l'enseignant peut alors, dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, faire parvenir à l'employeur sa démission écrite dont copie est aussitôt transmise au Syndicat.

Toute sanction, de quelque nature qu'elle soit, doit être signifiée à l'intéressé par écrit.

18.19 Sauf les cas prévus au paragraphe 18.17, la Corporation ne peut imposer une sanction ou une suspension, ou congédier un enseignant sans lui avoir, au préalable, fait part par écrit de ses doléances deux (2) fois dans une même année. Le délai entre les deux (2) avis doit être suffisant pour permettre à l'enseignant de rectifier la situation.

18.20 Toutes les pièces au dossier de l'enseignant en rapport avec un avis qui lui a été adressé ou avec les faits qui ont provoqué ledit avis, doivent être détruites quand il s'est écoulé un (1) an sans qu'un avis ne lui ait été adressé pour une cause similaire. En aucun cas, la Corporation ne peut invoquer de quelque façon cet avis ou les faits qui l'ont provoqué après l'expiration de ce délai. De même la Corporation ne peut invoquer, d'aucune façon aucune pièce au dossier de l'enseignant ni aucun fait pour lesquels l'enseignant n'a pas reçu d'avis écrit.

18.21 En tout temps l'enseignant peut demander de consulter son dossier intégral accompagné ou non d'un représentant du Syndicat.

18.22 Toute décision de mesures disciplinaires doit être communiquée par écrit à l'enseignant et transmise en même temps au Syndicat avec ses motifs.

18.23 Dans tous les cas, y compris ceux prévus au paragraphe 18.17, tout enseignant peut recourir à la procédure de grief. Il est entendu cependant que l'enseignant non-permanent n'a pas droit à la procédure de grief sur son non-réengagement.

18.24 Si un enseignant formule un grief au sujet d'une sanction, d'une suspension ou d'un congédiement, la Corporation doit établir par preuve les motifs de cesdits sanction, suspension ou congédiement et leur bien-fondé.

LE PETIT SÉMINAIRE DE QUÉBEC

ARTICLE 14 MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 Lorsque le Petit Séminaire désire suspendre ou congédier un professeur, il doit l'aviser par écrit de son intention en indiquant les motifs et il en transmet une copie au Syndicat. Si la nature de l'offense nécessite une intervention immédiate, le professeur est suspendu temporairement.

Dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis prévu au sous-paragraphe précédent, le professeur ou le Syndicat peut convoquer le C.R.P. pour discuter de cette sanction. Dans ce même délai, le professeur peut démissionner s'il le désire.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion du C.R.P. ou dans les cinq (5) jours de l'expiration du délai prévu pour la convocation du C.R.P., si une telle convocation n'est pas effectuée, le Petit Séminaire indique au professeur la sanction imposée ou l'informe qu'il n'a pas l'intention d'imposer de sanction.

14.02 A moins de circonstances graves nécessitant une intervention immédiate, aucune sanction ne doit être imposée à un professeur sans que le Petit Séminaire ait consulté son chef de département et son Directeur des études (D.S.P.) et avant que deux (2) avertissements écrits ne lui aient été adressés durant une même année scolaire. Le délai entre les deux avis doit être suffisant pour permettre au professeur de s'amender. Un professeur qui reçoit une réprimande peut demander d'être entendu au C.R.P.

14.03 Les avis et remarques adressés au professeur ne peuvent être utilisés contre lui quand il s'est écoulé deux (2) ans sans qu'un autre avis lui ait été adressé.

.../2

.../2 (article 14)

14.04 En tout temps le professeur peut demander de consulter son dossier intégral accompagné ou non d'un représentant du Syndicat.

14.05 Toute décision de mesures disciplinaires doit être communiquée par écrit au professeur et transmise en même temps au Syndicat avec ses motifs.

14.06 Le professeur est toujours informé avant qu'une remarque défavorable ne soit versée à son dossier. Dans ce cas, le dossier doit contenir une attestation à l'effet que le professeur a pris connaissance de la remarque.

14.07 Dans tous les cas prévus au présent article, le professeur peut recourir à la procédure de griefs.

COLLÈGE MÉRICI, QUÉBEC

- Article 14 -

MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 Si un professeur cause au Collège un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate, le Collège doit le suspendre de ses fonctions temporairement et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature de la sanction, laquelle peut aller jusqu'à et y compris un congédiement.

En cas de suspension, le Collège dispose de quinze (15) jours pour formuler la sanction, autrement le professeur est réinstallé rétroactivement dans ses postes et droits. Il récupère le traitement dont il a été privé. Le professeur suspendu peut dans les cinq (5) jours suivant sa suspension plaider sa cause avec les représentants du Syndicat devant le Collège.

14.02 Dans tous les cas de suspension, de sanctions et de congédiement, les motifs doivent être signifiés à l'intéressé par écrit et une copie est en même temps transmise au Syndicat. Il en est de même pour le non-réengagement du professeur permanent. Pour le cas du non-réengagement du professeur non permanent, l'avis prévu aux paragraphes 8.08 et 8.13 suffit.

14.03 Sur réception des avis prévus au paragraphe précédent, le professeur dispose de quatre (4) jours ouvrables pour remettre au Collège sa démission écrite, dont copie est aussitôt transmise au Syndicat. Dans le cas où le professeur ne démissionne pas, le Collège doit alors, à l'expiration dudit délai, consulter les représentants du Syndicat. Dans ce cas, le délai de convocation peut n'être que de vingt-quatre (24) heures.

14.04 Sauf les cas prévus en 14.01 et ceux prévus en 9.18, le Collège ne peut imposer à un professeur permanent une sanction, une suspension, rompre son contrat, procéder à son non-rengagement de nature disciplinaire sans lui avoir, au préalable fait part par écrit de ses doléances deux (2) fois dans une même année scolaire. Le délai entre les deux avis doit avoir une longueur raisonnable permettant au professeur de rectifier, s'il y a lieu, la situation.

14.05 En tout temps, le professeur peut demander de consulter son dossier intégral accompagné ou non d'un représentant du Syndicat.

14.06 Toute décision de mesures disciplinaires doit être communiqués par écrit au professeur et transmise en même temps au représentant local du Syndicat avec ses motifs.

14.07 Dans tous les cas prévus au présent article, le professeur peut recourir à la procédure de grief. Le présent paragraphe n'est pas réputé modifier l'article 8.13.

14.08 Si un professeur formule un grief en vertu du présent article, le Collège doit établir par preuve les motifs de cesdits sanction, suspension, rupture de contrat ou non-rengagement et leur bien-fondé. Le présent paragraphe n'est pas réputé modifier l'article 8.13.

14.09 Toutes les pièces au dossier du professeur non permanent en rapport avec un avis qui lui a été adressé ou avec des faits qui ont provoqué ledit avis doivent être détruites au moment où le professeur devient permanent. En aucun cas le Collège ne pourra invoquer de quelque façon cet avis ou les faits qui l'ont provoqué une fois le professeur devenu permanent. Les pièces au dossier du professeur permanent en rapport avec un avis ou des faits dont il est question dans ce paragraphe et dont l'occurence est venue après l'acquisition de la permanence ne sont détruites qu'après qu'il se soit écoulé trois (3) ans sans qu'un avis ne lui ait été adressé pour la même cause.

E-7

SÉMINAIRE STE-MARIE, SHAWINIGAN

ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES

13:01 Si un enseignant cause à l'employeur un préjudice qui, par [illegible] et sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre de ses fonctions [illegible] et ce, sans traitement en attendant de déterminer la nature de la sanction, laquelle peut prendre la forme d'un congédiement. En cas de telle suspension, l'employeur dispose de quinze (15) jours pour formuler la sanction, autrement l'enseignant est réinstallé, confirmé dans ses postes et droits. Il récupère le traitement dont il a été privé.

13:02 Sauf les cas prévus au paragraphe 13:01, l'employeur ne peut imposer une sanction ou une suspension ou un non-réengagement à un enseignant permanent ou un congédiement à un enseignant permanent ou un congédiement à un enseignant sans lui avoir, au préalable, fait part par écrit de ses doléances deux (2) fois dans une même année. Le délai entre les deux (2) avis doit avoir une longueur raisonnable permettant à l'enseignant de rectifier, s'il y a lieu, la situation.

13:03 S'il s'agit du congédiement ou du non-réengagement d'un enseignant permanent ou du congédiement d'un enseignant non permanent, la corporation doit informer par courrier recommandé tout tel enseignant et le syndicat:

- de son intention de congédier ou de ne pas réengager cet enseignant
- de la date où l'enseignant a été relevé de ses fonctions
- de l'essentiel des motifs du congédiement du non-rengagement et ce, sans préjudice aux droits de l'employeur d'invoquer d'autres raisons

Sur réception de cet avis, l'enseignant peut alors, dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, faire parvenir à l'employeur sa démission écrite.

Dans le cas où l'enseignant ne démissionne pas, l'employeur doit alors, à l'expiration dudit délai, convoquer pour le consulter le syndicat. L'enseignant peut, s'il le désire, être entendu lors de cette rencontre.

Toute sanction, de quelque nature qu'elle soit, doit être signifiée à l'intéressé et au syndicat par lettre recommandée.

13:04 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, congédiement, non-renouvellement, l'enseignant ou le syndicat peut recourir à la procédure de grief dans les quinze (15) jours de la réception de l'avis de sanction, sauf dans le cas d'un non-renouvellement si cet enseignant n'est pas permanent.

13:05 Si un enseignant formule un grief au sujet d'un avis, d'une sanction, d'une suspension ou d'un congédiement, l'employeur doit établir par preuve les motifs de ces dits avis, sanction, suspension ou congédiement et leur bien-fondé.

13:06 En tout temps, l'enseignant peut demander de consulter son dossier intégral accompagné ou non d'un représentant du syndicat.

CHAPITRE IV - APPRECIATION ET BENEFICES MARGINAUX

ARTICLE 10 - APPRECIATION ET DOSSIER INDIVIDUEL DE L'ENSEIGNANT

10.00 Tout rapport d'appréciation d'un enseignant se fait par le "Conseil de direction".

10.01 L'enseignant ne sera l'objet d'aucun rapport défavorable sans avoir été averti verbalement et par écrit, ni sans avoir eu la chance de s'amender.

10.02 Tout enseignant qui aura été l'objet d'un rapport défavorable pourra, par son association, employer la procédure des griefs ou des mésententes prévue à l'article 29 de la présente convention.

10.03 Tout enseignant convoqué pour raison disciplinaire a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.

10.04 A la seule fin d'en attester la connaissance, toute réprimande écrite ou avertissement écrit doit être contresigné par l'enseignant en question ou, à son refus, par le représentant syndical.

10.05 Les réprimandes écrites ou avertissements écrits non contresignés ne peuvent être versés au dossier individuel d'un enseignant.

Dans le cas d'une réprimande écrite, copie de la réprimande est envoyée au Comité des relations professionnelles.

10.06 Tout avertissement écrit porté au dossier individuel d'un enseignant devient nul et sans effet cinq (5) mois de travail après la date de son émission.

10.07 Toute réprimande écrite portée au dossier individuel d'un enseignant devient nulle et sans effet douze (12) mois de travail après la date de son émission.

10.08 L'employeur ne peut produire ou invoquer les réprimandes écrites ou les avertissements écrits versés au dossier individuel d'un enseignant lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet.

10.09 Les avertissements écrits et réprimandes écrites non versés au dossier individuel conformément à l'article 10.05 ne peuvent être invoqués comme écrits lors d'arbitrage.

10.10 Une réprimande écrite ne peut normalement être versée au dossier individuel d'un enseignant que si elle a été précédée d'au moins un avertissement écrit sur le même sujet ou sur un sujet similaire.

10.11 En tout temps, tout enseignant accompagné ou non d'un représentant syndical peut consulter son dossier individuel.

INSTITUT DES SOURDS, MONTRÉAL

ARTICLE 28.00 **MESURES DISCIPLINAIRES**

28.01 Les parties conviennent que la réprimande verbale ou écrite, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées, compte tenu de la gravité et/ou de la fréquence de l'infraction reprochée.

28.02 Les procédures et mesures disciplinaires sont les suivantes:

A. Des infractions telles que les suivantes seront passibles de congédiement immédiat:

1- tout vol ou dommage délibéré à la propriété;

2- avoir une conduite immorale à l'Institution;

3- causer un préjudice grave aux élèves et/ou à l'Institution.

B. Dans le cas d'infractions autres que celles ci-haut mentionnées, l'Institution se réserve le droit de recourir à la suspension ou au congédiement, selon la gravité de l'infraction. L'Institution convient toutefois ne pas recourir à la suspension ou au congédiement avant d'avoir averti par écrit le membre du personnel deux (2) fois pour un acte similaire, survenu au cours d'une même année scolaire. L'Institution avise par écrit l'Association de tout congédiement ou suspension en même temps qu'il donne l'avis au membre du personnel.

COLLÈGE DES EUDISTES, MONTRÉAL

E-10

14. - MESURES DISCIPLINAIRES

Si un enseignant cause à l'Employeur un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre de ses fonctions temporairement et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature de la sanction, laquelle peut prendre la forme d'un congédiement. En cas de telle suspension, l'Employeur dispose de cinq (5) jours pour aviser le représentant du Syndicat et de quinze (15) jours pour formuler la sanction, autrement, l'enseignant est réintégré, confirmé dans ses postes et droits. Il récupère le traitement dont il a été privé.

Sauf les cas prévus au paragraphe 14.01, l'employeur ne peut imposer une sanction ou une suspension ou congédier un enseignant sans lui avoir, au préalable, fait part par écrit de ses doléances deux (2) fois dans une même année. Le délai entre les deux (2) avis doit avoir une longueur raisonnable permettant à l'enseignant de rectifier, s'il y a lieu, la situation.

S'il s'agit du congédiement ou du non-réengagement d'un enseignant permanent ou du congédiement d'un enseignant non permanent, l'Employeur doit informer par écrit tout tel enseignant de son intention.

Sur réception de cet avis, l'enseignant peut alors dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, faire parvenir à l'Employeur sa démission écrite.

Dans le cas où l'enseignant ne démissionne pas, l'Employeur doit alors, à l'expiration dudit délai, convoquer pour le consulter, le comité des relations professionnelles, et l'enseignant peut, s'il le désire, être entendu devant ledit comité.

Le comité des relations professionnelles doit fournir sa recommandation dans les cinq (5) jours de sa convocation, à moins d'entente contraire entre les parties.

Toute sanction, de quelque nature qu'elle soit, doit être signifiée à l'intéressé par écrit.

Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief, sauf dans le cas d'un non-réengagement si cet enseignant n'est pas permanent.

Si un enseignant formule un grief au sujet d'un avis, d'une sanction, d'une suspension, d'un congédiement ou d'un non-réengagement, l'Employeur doit établir par preuve les motifs de ces dits avis, sanction, suspension, congédiement ou non-réengagement et leur bien-fondé. Conformément à la clause 14.04, le non-réengagement d'un enseignant non-permanent ne peut cependant pas être soumis à l'arbitrage.

Au renouvellement du contrat, l'Employeur remet, à la demande de l'enseignant, une évaluation écrite de son rendement.

E-11

COLLÈGE MONT-ST-LOUIS, MONTRÉAL

5-3.00 DOSSIER D'ETAT DE SERVICE ET MESURES DISCIPLINAIRES

5-3.01 Dans le cas où le Collège décide de convoquer un professeur pour raison disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.

5-3.02 Tout avertissement et toute réprimande écrits à l'endroit d'un professeur doivent émaner du directeur général pour être inscrits au dossier d'état de service. Toutefois, cette réprimande écrite ne pourra normalement être versée au dossier du professeur que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur un acte similaire pour donner au professeur la chance de s'amender.

Tout avertissement qui n'a pas été suivi d'une réprimande durant la même année scolaire devient caduque.

5-3.03 Au moment d'être portée au dossier d'état de service, une copie de l'avertissement ou de la réprimande doit être adressée au professeur.

5-3.04 Le professeur peut contester le bien-fondé de la réprimande selon la procédure de grief dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de la copie de la réprimande.

5-3.05 Seules les réprimandes communiquées conformément au présent article sont inscrites au dossier d'état de service du professeur. Toute réprimande portée au dossier d'état de service du professeur ne peut être invoquée contre lui si le professeur a été au service du Collège pendant deux (2) ans à la suite de la dernière inscription audit dossier sans qu'il y ait eu depuis d'inscription pour acte similaire à son dossier. Toute réprimande rescindée par l'employeur ou déclarée non fondée par un conseil d'arbitrage est retirée du dossier d'état de service du professeur impliqué.

5-3.06 Tout professeur a le droit de consulter son dossier d'état de service en se présentant en personne, et d'obtenir, sur demande écrite, une lettre d'appréciation.

5-3.07 Les seuls rapports d'appréciation, les seuls avertissements et les seules réprimandes qui peuvent être invoqués contre un professeur par l'employeur sont ceux qui ont été inscrits au dossier d'état de service dudit professeur conformément à la procédure ci-haut établie.

5-3.08 Il est entendu que le Collège peut avoir recours à toute forme de mesures disciplinaires (suspension, congédiement, non-réengagement, etc.) après avoir averti et réprimandé un professeur selon la procédure ci-haut décrite.

Si le Collège agit en vertu de la clause 5-3.09, il n'est pas tenu d'avertir ou de réprimander le professeur concerné.

5-3.09 Si un professeur cause au Collège un préjudice qui, par sa gravité et/ou sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre de ses fonctions temporairement et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature des mesures à prendre. En cas de telle suspension, le Collège dispose de quinze (15) jours pour formuler les mesures qu'il prend. Autrement le professeur est réinstallé, confirmé dans ses postes et droits et il récupère le traitement dont il a été privé.

5-3.10 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le professeur peut recourir à la procédure de grief, sauf dans le cas d'un non-réengagement, si ce professeur n'est pas permanent.

5-3.11 Si un professeur formule un grief au sujet d'un avis, d'une sanction, d'une suspension ou d'un congédiement, l'employeur doit établir par preuve les motifs de ces dits avis, sanction, suspension ou congédiement, et leur bien-fondé.

ARTICLE 5 **MESURES DISCIPLINAIRES**

5.01 La Corporation ne peut imposer une mesure disciplinaire, suspension ou congédiement, sans avoir:

a) signifié, par écrit, les motifs à l'employé concerné;

b) informé le Syndicat de ce fait;

c) au préalable, fait parvenir à l'employé concerné un avis écrit lui accordant un délai d'une longueur raisonnable lui permettant de rectifier, s'il y a lieu, la situation.

5.02 Si un an après l'envoi d'une lettre de réprimande, aucune mesure disciplinaire plus sévère n'est prise contre un employé à ce sujet, la lettre est retirée du dossier.

5.03 En tout temps, l'employé peut demander de consulter son dossier intégral accompagné ou non d'un représentant du Syndicat.

5.04 Si un employé cause à la Corporation un préjudice qui nécessite une intervention immédiate pour juste cause, celle-ci peut le suspendre de ses fonctions temporairement. L'employé doit être réinstallé sans aucun préjudice dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa suspension, si dans l'intervalle, la Corporation n'a pas saisi les représentants du Syndicat de son intention de lui imposer quelqu'autre sanction. L'employé peut alors plaider sa cause, accompagné des représentants du Syndicat, devant la Corporation. Celle-ci dispose alors de quinze (15) jours pour formuler la sanction; autrement, l'employé est rétroactivement réinstallé, confirmé dans ses postes et droits.

5.05 Toute décision de mesures disciplinaires doit être communiquée par écrit à l'employé et transmise en même temps au représentant du Syndicat avec ses motifs.

5.06 Dans tous les cas, y compris ceux prévus au paragraphe 5.01, l'employé ou le Syndicat peut recourir à la procédure de griefs.

COLLÈGE BEAUBOIS, MONTRÉAL E-13

5-4.00 DOSSIER D'ETAT DE SERVICE ET MESURES DISCIPLINAIRES

5-4.01 Dans le cas où l'employeur décide de convoquer un enseignant pour raison disciplinaire, celui-ci a le droit d'être accompagné par un représentant syndical.

5-4.02 Tout avertissement et toute réprimande écrits à l'endroit d'un enseignant doivent émaner ou du directeur général ou du principal ou de son adjoint pour être inscrits au dossier d'état de service. Toutefois, cette réprimande écrite ne pourra normalement être versée au dossier de l'enseignant que si elle a été précédée d'un avertissement écrit sur un acte similaire pour donner à l'enseignant la chance de s'amender.

Tout avertissement qui n'a pas été suivi d'une (1) réprimande durant la même année scolaire devient caduc. Une copie de cet avertissement ou réprimande est transmise au syndicat si l'enseignant y consent.

5-4.03 Au moment d'être portée au dossier d'état de service, une copie de l'avertissement ou de la réprimande doit être adressée à l'enseignant.

5-4.04 L'enseignant peut contester le bien-fondé de la réprimande selon la procédure de grief dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de la copie de la réprimande.

5-4.05 Seules les réprimandes communiquées conformément au présent article sont inscrites au dossier d'état de service de l'enseignant. Toute réprimande portée au dossier d'état de service de l'enseignant ne peut être invoquée contre lui si l'enseignant a été au service de l'employeur pendant deux (2) ans à la suite de la dernière inscription audit dossier sans qu'il y ait eu depuis d'inscription pour acte similaire à son dossier. Toute réprimande rescindée par l'employeur ou déclarée non fondée par un conseil d'arbitrage est retirée du dossier d'état de service de l'enseignant impliqué.

5-4.06 Tout enseignant a le droit de consulter son dossier d'état de service en se présentant en personne et d'obtenir, sur demande écrite, une lettre d'appréciation.

5-4.07 Les seuls rapports d'appréciation, les seuls avertissements et les seules réprimandes qui peuvent être invoqués contre un enseignant par l'employeur sont ceux qui ont été inscrits au dossier d'état de service dudit enseignant conformément à la procédure ci-haut établie.

5-4.08 Il est entendu que l'employeur peut avoir recours à toute forme de mesures disciplinaires (suspension, congédiement, non-rengagement), après avoir averti et réprimandé un enseignant selon la procédure ci-haut décrite.

Si l'employeur agit en vertu de la clause 5-4.09, il n'est pas tenu d'avertir ou de réprimander l'enseignant concerné.

5-4.09 Si un enseignant cause à l'employeur un préjudice qui, par sa gravité et/ou sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre de ses fonctions temporairement et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature des mesures à prendre. En cas de telle suspension, l'employeur dispose de sept (7) jours pour formuler les mesures qu'il prend. Autrement, l'enseignant est réinstallé, confirmé dans son poste et droits et il récupère le traitement dont il a été privé.

5-4.10 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief, sauf dans le cas d'un non-rengagement, si l'enseignant n'est pas permanent.

5-4.11 Si un enseignant formule un grief au sujet d'un avis, d'une sanction, d'une suspension ou d'un congédiement, l'employeur doit établir par preuve les motifs de cesdits avis, sanction, suspension ou congédiement et leur bien fondé.

COLLEGE JEAN-DE-BRÉBOEUF, MONTRÉAL E-14

13.11 Le Recteur peut congédier ou suspendre de ses fonctions un professeur dans les cas suivants:

1. Si celui-ci donne un enseignement notablement déficient.
2. Si celui-ci cause un préjudice grave au Collège.
3. Si celui-ci se rend coupable d'une conduite incompatible avec l'éthique professionnelle.

Dans les 15 jours suivant la suspension, le professeur doit être réinstallé, à moins que durant cette période, le Recteur n'ait consulté l'Exécutif du syndicat et le chef du département concerné, sur le congédiement ou sur toute autre sanction qu'il entend imposer à ce professeur.

CERTAINES INSTITUTIONS PRIVÉES (DÉCRET)

Article 14 Mesures disciplinaires

14.01 Si un enseignant cause à l'employeur un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre de ses fonctions temporairement et retenir le versement de son traitement afin de déterminer la nature de la sanction, laquelle peut prendre la forme d'un congédiement. En cas de telle suspension, l'employeur dispose de quinze (15) jours pour formuler la sanction, autrement l'enseignant est réinstallé, confirmé dans ses postes et droits. Il récupère le traitement dont il a été privé.

14.02 Sauf les cas prévus au paragraphe 14.01, l'employeur ne peut imposer une sanction ou une suspension ou congédier un enseignant sans lui avoir, au préalable, fait part par écrit de ses doléances deux (2) fois dans une même année. Le délai entre les deux (2) avis doit avoir une longueur raisonnable permettant à l'enseignant de rectifier, s'il y a lieu, la situation.

14.03 S'il s'agit du congédiement ou du non-réengagement d'un enseignant permanent ou du congédiement d'un enseignant non permanent, l'employeur doit informer par écrit tout tel enseignant de son intention.

Sur réception de cet avis, l'enseignant peut alors, dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, faire parvenir à l'employeur sa démission écrite.

Dans le cas où l'enseignant ne démissionne pas, l'employeur doit alors, à l'expiration dudit délai, convoquer pour se consulter, le comité des relations professionnelles, et l'enseignant peut, s'il le désire, être entendu devant ledit comité.

Le comité des relations professionnelles doit fournir sa recommandation dans les cinq (5) jours de sa convocation, à moins d'entente contraire entre les parties.

Toute sanction, de quelque nature qu'elle soit, doit être signifiée à l'intéressé par écrit.

14.04 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'enseignant peut recourir à la procédure de grief, sauf dans le cas d'un non-réengagement si cet enseignant n'est pas permanent.

14.05 Si un enseignant formule un grief au sujet d'un avis, d'une sanction, d'une suspension ou d'un congédiement, l'employeur doit établir par preuve les motifs de ces dits avis, sanction, suspension ou congédiement et leur bien-fondé.

14.06 En tout temps, l'enseignant peut demander de consulter son dossier intégral accompagné ou non d'un représentant du Syndicat.

C.S. ET C.S.R.

E-16

5-4.00 DOSSIER PERSONNEL DE L'INSTITUTEUR

5-4.01 Tout instituteur convoqué pour raison disciplinaire a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.

5-4.02 Tout avertissement écrit ou toute réprimande écrite à l'endroit d'un instituteur doit émaner de la commission ou de l'autorité compétente pour être inscrit au dossier personnel dudit instituteur.

5-4.03 A la seule fin d'en attester la connaissance, toute réprimande écrite ou avertissement écrit doit être contresigné par l'instituteur ou à son refus, par le délégué syndical ou à défaut de ce dernier, par une autre personne.

5-4.04 Les réprimandes écrites ou avertissements écrits non contresignés ne peuvent être versés au dossier personnel de l'instituteur.

Dans le cas d'une réprimande écrite, copie de la réprimande est expédiée au syndicat.

5-4.05 Tout avertissement écrit porté au dossier personnel d'un instituteur devient nul et sans effet 5 mois de travail après la date de son émission sauf s'il est suivi d'une réprimande dans ce délai.

5-4.06 Toute réprimande écrite portée au dossier personnel d'un instituteur devient nulle et sans effet 12 mois de travail après la date de son émission sauf si elle est suivie dans ce délai d'un avertissement ou d'une réprimande.

5-4.07 La commission ne peut produire ou invoquer les réprimandes écrites ou avertissements écrits versés au dossier personnel d'un instituteur lorsque ces documents sont devenus nuls et sans effet.

5-4.08 Les avertissements écrits et réprimandes écrites non versés au dossier personnel conformément au présent article ne peuvent être invoqués comme écrits lors d'un litige.

5-4.09 Une réprimande écrite ne peut normalement être versée au dossier de l'instituteur que si elle a été précédée d'au moins un avertissement sur le même sujet ou sur un sujet similaire.

5-4.10 En tout temps l'instituteur accompagné ou non d'un représentant syndical peut consulter son dossier personnel.

5-4.11 L'instituteur concerné ou son syndicat peut contester le bien-fondé d'une réprimande écrite dans les 20 jours de la contresignature.

5-4.12 Le présent article n'a pas pour effet d'invalider ce qui a déjà été valablement fait avant la signature de la convention.

5-4.13 Les mois de septembre à juin inclusivement sont les mois de travail.

Article 5-5.00 Sanctions

5-5.01 Si un professeur cause au Collège un préjudice qui, par sa gravité et sa nature, nécessite une intervention immédiate, celui-ci peut le suspendre temporairement de ses fonctions. Le Collège dispose alors de cinq (5) jours ouvrables pour saisir le comité des relations du travail de son intention de prendre action, à défaut de quoi le professeur est réinstallé sans préjudice. Le Comité des relations du travail fait sa recommandation au Collège dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date où il est saisi de la question et ce dernier rend sa décision dans un délai n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du rapport du comité des relations du travail, à défaut de quoi le professeur est réinstallé sans préjudice.

Sans préjudice à son droit de recours à la procédure de grief, le professeur peut se faire entendre seul ou accompagné d'un représentant syndical devant le comité des relations du travail.

5-5.02 Dans les cas de sanction, de suspension, de congédiement et de non-réengagement à caractère disciplinaire les motifs doivent être signifiés à l'intéressé par écrit.

Sur réception de cet avis, le professeur peut alors, dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, faire parvenir au Collège sa démission écrite.

Dans le cas où le professeur ne démissionne pas, le Collège doit alors à l'expiration dudit délai convoquer pour le consulter le comité des relations du travail; le professeur peut, s'il le désire, être entendu devant ledit comité.

Le comité des relations du travail doit fournir sa recommandation dans les cinq (5) jours de sa convocation à moins d'entente contraire entre les parties.

5-5.03 Sauf les cas prévus à la clause 5-5.01, le Collège ne peut imposer à un professeur permanent une sanction, une suspension, procéder à son congédiement, procéder à son non-réengagement à caractère disciplinaire, sans lui avoir, au préalable et par écrit, fait part de ses doléances deux (2) fois dans une même année. Le délai entre les deux (2) avis doit permettre au professeur de s'amender.

5-5.04 Les avis et remarques adressés au professeur ne peuvent être utilisés contre lui quand il s'est écoulé deux (2) ans sans qu'un autre avis de nature ou de gravité similaire lui ait été adressé.

5-5.05 Le professeur peut consulter son dossier sur demande.

5-5.06 Le professeur est toujours avisé avant qu'une remarque défavorable ne soit versée à son dossier. Le professeur doit alors signifier par écrit qu'il a pris connaissance de la remarque. Cette signification est versée au dossier et transmise, avec la remarque, au Syndicat.

5-5.07 Dans tous les cas prévus au présent article, le professeur peut recourir à la procédure de griefs, sauf dans le cas du non-renouvellement d'un professeur non permanent.

5-5.08 Toute remarque défavorable ou toute pièce incriminante versée au dossier d'un professeur peut être portée à l'attention du comité des relations du travail et/ou être contestée au moyen de la procédure de grief prévue à la présente convention.

Si le Collège reconnaît le bien-fondé de la requête du professeur après consultation du Comité des Relations du Travail, la pièce contestée est immédiatement retirée du dossier. Il en est de même si le jugement du tribunal d'arbitrage est favorable à la requête du professeur.

5-5.09 A la demande du professeur, le dossier peut aussi faire mention de la participation du professeur à tout comité créé par le Gouvernement ou le Collège, de même qu'à toute activité professionnelle accomplie au Collège.

Le professeur peut également exiger que soit portée à son dossier toute appréciation favorable à son sujet de la part du comité des relations du travail, ou d'un tribunal d'arbitrage.

5-5.10 Si un professeur formule un grief en vertu du présent article, le Collège doit établir par preuve les motifs de ces sanctions, non-réengagement à caractère disciplinaire, suspension, congédiement.

L'ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC
SERVICE DE LA REPROGRAPHIE
Septembre 1976